



LAS MUJERES INDÍGENAS DE LA AMAZONÍA PERUANA:

la igualdad de género desde la comunidad hacia el país

Historias de vida y liderazgo













Las mujeres indígenas de la Amazonía peruana: la igualdad de género desde la comunidad hacia el país
Historias de vida y liderazgo

Calle Federico Gerdez,
193 - Urb. Las Lilas, Surco, Lima, Perú
e-mail: terranuova@speedy.com.pe
www.terranuova.org

Consultora de la sistematización:
Patricia Carrillo Montenegro

Asistente de la sistematización:
Gladis Vila Pihue

Colaboraron con la sistematización:
Hilda Amasifuen Picota
Ruth Buendía Mestoquiari
Delfina Catip Tawan
Clelia Jima Chamiquit
Rocilda Nunta Guimaraes
Lili Tangoa Huiñapi
Zoramida Tapullima Panaifo
Katherine Ruiz Ochavano
Elva Yaun Uviti

Revisión del texto:
Lili Avensur

Cuidado de la edición:
Lili Avensur

Primera edición, octubre de 2018
Tiraje: 500 ejemplares
Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.°

Diseño, diagramación e impresión:
Tarea Asociación Gráfica Educativa
Pasaje María Auxiliadora 156-164, Lima 5

Publicado en octubre del 2018

Contenido



Presentación

El presente documento da cuenta de la historia de nueve mujeres indígenas pertenecientes a los pueblos asháninka, shipibo-conibo, awajún-wampis, shawi y kichwa, que han sido entrevistadas entre junio y agosto del presente año.

Este registro es parte de los esfuerzos desplegados por el proceso de fortalecimiento del Programa Mujer Indígena de AIDESEP, que cuenta con el apoyo de TERRA NUOVA y el FIP, y tiene como antecedente las jornadas de trabajo realizadas con las mujeres líderes en las zonas de Ucayali, Amazonas, Loreto, Junín, San Martín, Madre de Dios y Huánuco**,** en las cuales las participantes identificaron y priorizaron sus demandas, planificando sus acciones para los próximos 2 años.

En el mes de diciembre 2017, en el marco del Encuentro Regional de Mujeres Indígenas de la Amazonía**,** en el que participaron 40 mujeres indígenas líderes de sus pueblos y organizaciones, se consensuaron propuestas en torno a la seguridad alimentaria, el cambio climático, la gobernanza territorial, la economía indígena y la participación ciudadana. El producto de esta reflexión y consenso es la "Agenda de las mujeres indígenas de la Amazonia", la cual fue validada con 43 mujeres en el Encuentro Nacional de Mujeres Indígenas realizado en el mes de abril 2018. Esta agenda ha sido presentada a las autoridades de los diferentes sectores y ministerios.

Detrás de esta importante experiencia está la historia individual y colectiva de las mujeres indígenas, que a lo largo de los años se ha abierto paso desde las comunidades hasta la organización. En estas demandas se encuentra la urgencia de dar respuesta a problemas y situaciones que viven las mujeres indígenas a lo largo de su ciclo de vida, que está marcada por la discriminación que sufren por pertenecer a un pueblo indígena, pero también por ser mujeres. En esta agenda se condensan situaciones de desigualdad y opresión que se generan en sus propias culturas y comunidades, que son reforzadas en los espacios no indígenas del mundo de la ciudad y la cultura occidental.

En este entorno, muchas veces difícil, las mujeres líderes del pueblo indígena han sabido abrirse paso y construir experiencias de empoderamiento y liderazgo que aportan a la organización de sus

pueblos, pero que principalmente contribuyen al reconocimiento y el ejercicio de los derechos de las mujeres.

La sistematización de estas experiencias a través de sus testimonios e historias de vida, es la respuesta a una necesidad identificada por las mujeres indígenas para seguir visibilizando sus esfuerzos y sus luchas, y así comunicar su experiencia y aprendizaje a otras mujeres, porque si algo tienen claro es la necesidad de transmitir sus vivencias para que quienes sigan la ruta del liderazgo femenino indígena no repitan las experiencias negativas o las enfrenten con las herramientas de las lecciones aprendidas de quienes ya han transitado por ese camino.

A través de sus historias de vida, contadas en entrevistas individuales, se cumple su deseo de comunicar sus experiencias y aprendizajes acumulados en el ejercicio de sus cargos y en la defensa de sus derechos como mujeres, tanto al interior de sus propias organizaciones como en los espacios públicos.

Estas experiencias constituyen un valioso aprendizaje y conocimiento sobre los problemas de las mujeres indígenas, el funcionamiento de sus organizaciones, y también han sido fuente de empoderamiento, capacidad de agencia y de interlocución con autoridades.

De allí la importancia y la necesidad de recogerlas en un medio escrito que facilite su difusión y comunicación para que transite desde el interior de su memoria y sus corazones hacia todas las mujeres que tengan la oportunidad de conocerlas.

Este documento busca responder a la necesidad y el anhelo de las mujeres líderes del pueblo indígena, de contar con información que hable de su caminar, que cuente su experiencia y la comparta con otras mujeres.

Sistematiza la experiencia de mujeres indígenas amazónicas para comunicar sus aprendizajes en la construcción de sus agendas, la gestión de sus organizaciones, el desarrollo de su liderazgo y la interlocución con autoridades, y responde a uno de los objetivos del Programa Mujer de la AIDESEP, como es contar con un instrumento que transmita la experiencia, conocimientos y valores de las mujeres indígenas y que sirva de inspiración a las líderes jóvenes que se vienen desarrollando al interior del movimiento indígena.

Agradecimientos

El programa Mujer Indígena de AIDESEP agradece a lideresas como Hilda Amasifuén, Ruth Buendía, Delfina Catip, Clelia Jima, Katherine Ruiz, Lili Tangoa, Zoramida Tapullima, Elva Yaun y Rocilda Nunta, que han compartido sus recuerdos, sus luchas, alegrías, sueños y aprendizajes para hacerlos llegar a sus hermanas, a sus organizaciones y a toda la comunidad a través de esta publicación.

TERRA NUOVA agradece de manera especial al Programa Mujer Indígena de AIDESEP, a su responsable política y al equipo técnico, con quienes hemos trabajado de manera conjunta para hacer posible esta sistematización sobre las historias de liderazgo de las mujeres indígenas de nuestra Amazonía.

Igualmente, queremos expresar nuestro agradecimiento conjunto a las consultoras Patricia Carrillo Montenegro y Galdis Vila Pihue, quienes con su experiencia y calidad profesional han hecho posible esta publicación.

Finalmente, esta publicación no habría sido posible sin la generosa contribución de los co-directores del Fondo Ítalo Peruano – FIP; Dr. Riccardo Moro, Ing. Fernando Lituma, así como a la jefa del área técnica Ana María Guevara, al asesor Danielle Tognoli y al técnico Riccardo Sudati, quienes apostaron por el fortalecimiento de capacidades de liderazgo y empoderamiento de las mujeres indígenas de la Amazonía peruana. A ellos, nuestro profundo agradecimiento.

PROGRAMA MUJER INDIGENA DE AIDESEP
TERRA NUOVA

Lima, 2018



1. Contexto sobre el ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas





Las vidas de las mujeres indígenas están atravesadas por diversas formas de desigualdad y discriminación, que las afectan y tienen graves repercusiones en su desarrollo, integridad física y en su vida cultural y espiritual.

Las enormes barreras que tienen que enfrentar para ejercer sus derechos tienen que ver con la geografía hasta las estructuras socioeconómicas, culturales e institucionales y el escaso acceso a servicios de calidad. La violencia física, psicológica y sexual a la que están expuestas merece una mención aparte.

En la Amazonía:

- El porcentaje de mujeres analfabetas que habla una lengua nativa es del 28.8%, a diferencia del 7.2% de las mujeres que hablan castellano.
- El 53.3% de mujeres de 12 a 16 años que vive en la selva que hablan una lengua nativa se matricula en educación secundaria.
- El porcentaje de partos en establecimientos de salud en el 2015 fue de 78.2%.
- El 24.9% de las adolescentes reporta haber estado alguna vez embrazada.
- El ingreso promedio mensual proveniente de trabajo remunerado para un hombre es de S/1,197.40 soles, mientras que para una mujer es de S/ 861.10 soles.
- La actividad doméstica no remunerada de las mujeres es de 39.17 horas, mientras que las de los hombres es de 16.1 horas.
- El 68.8% de las mujeres ha sufrido alguna vez violencia ejercida por el esposo o compañero.
- Del total de escaños correspondientes a todos los departamentos de la Amazonía (11), solo tres de ellos están ocupados por mujeres.

Fuente: Diagnóstico de Género en la Amazonía al 2017
Comisión de la Mujer del Congreso de la República
Programa ProDescentralización de USAID
Lima, julio 2017



Estos obstáculos, que han impedido el pleno ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, han forjado un espíritu de resistencia, dando origen al surgimiento de liderazgos como producto de experiencias en las que, desde niñas, las mujeres indígenas se han rebelado frente a un destino machista, patriarcal y marcado por la discriminación.

Ellas han enfrentado la precariedad educativa —aliada de la escasez de oportunidades para acceder al mercado laboral—, dificultades geográficas y económicas para tener acceso a servicios de salud y educación, el acceso limitado a programas y servicios sociales y, por supuesto, limitaciones para su participación en las organizaciones y los espacios de decisión política en sus comunidades, organizaciones y ciudades.

En ese contexto tan adverso, las mujeres indígenas hacen contribuciones únicas y desempeñan un papel fundamental en sus familias, sus comunidades y sus organizaciones, logrando desarrollar liderazgos que les han permitido acceder a espacios de decisión no solo en sus organizaciones, sino también en el gobierno local y regional.

Las mujeres indígenas son también protectoras y garantes de su cultura y de la naturaleza, logrando preservar conocimientos ancestrales que en los momentos actuales de destrucción del territorio y presencia de efectos del cambio climático, no solo contribuirán a la adaptación y la mitigación de su impacto, sino también al buen vivir de toda la humanidad.

En este contexto de discriminación y de violaciones de sus derechos humanos, las mujeres indígenas se perciben como ciudadanas, como líderes y exigen se les reconozca como tales, se les escuche y se incorpore su agenda como parte de la agenda de los pueblos indígenas, de los cuales ellas constituyen la mitad.





1.1 La organización indígena y la participación de las mujeres (estatutos y padrones de las comunidades)

Como se ha indicado anteriormente, las mujeres indígenas enfrentan numerosas formas de discriminación y marginación basadas especialmente en su sexo, género, origen étnico, edad, y circunstancias socioeconómicas. Es necesario considerar cómo todos estos factores operan de manera entrelazada y no solo obstaculizan su acceso a servicios básicos de salud y educación, alimentos y empleo decente y digno, sino también su plena participación en la vida pública y política de sus comunidades y organizaciones, constituyendo una limitación para el ejercicio de sus derechos.

Los estatutos de las comunidades no reconocen la participación de la mujer como algo que deba ser promovido. El acceso que tienen las mujeres a la participación en las organizaciones y en el ejercicio de cargos, ha sido tradicionalmente el resultado de su capacidad de agencia individual, que en los últimos tiempos se ha tornado en capacidad de agencia colectiva gracias a que han conformado organizaciones de mujeres indígenas, desde las cuales articulan sus demandas y sus agendas, entre las cuales la participación tiene un lugar destacado.

1.2 Normas y mecanismos de participación de las mujeres

Las normas y mecanismos de participación de las mujeres en nuestro país aún están en proceso de debate. Los mecanismos de cuotas que se lograron para la participación en el proceso electoral han llegado a un límite en el cual, para su efectiva vigencia, hoy se requiere mejorar con la paridad y la alternancia.

Mujeres, jóvenes e indígenas cuentan con cuotas de participación a las que las organizaciones políticas han sabido "sacarles la vuelta". La participación efectiva de las mujeres indígenas en los procesos de consulta es fundamental. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que es esencial tener en cuenta las necesidades de las mujeres indígenas en la formulación de leyes y políticas públicas, así como la participación y plena expresión en los procesos que afectan sus derechos, y ha recomendado a los Estados generar las condiciones institucionales necesarias para facilitar su mayor participación política, tales como: incrementar la capacidad de interlocución y de diseño de agendas propias de las mujeres indígenas y sus organizaciones.



1.3 Políticas e institucionalidad para el ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas

A pesar de los avances realizados en los últimos años en su bienestar económico, social y cultural, los pueblos indígenas siguen viviendo en condiciones precarias, en comparación con el resto de la población, con tasas más elevadas de pobreza y la falta de acceso a servicios básicos, educación y atención de salud.

Esta situación afecta el ejercicio de sus derechos, y en particular los de las mujeres, que necesitan el respaldo de un conjunto de medidas de política y estrategias dirigidas especialmente a promover y garantizar el ejercicio de sus derechos.

Desde el Ministerio de Cultura, el Viceministerio de Interculturalidad es el responsable de formular políticas, programas y proyectos que promuevan la interculturalidad, como principio rector para fomentar y garantizar los derechos y el desarrollo integral de los pueblos indígenas, y de esta forma construir una ciudadanía que reconozca, respete y se enriquezca de la interacción con la diversidad cultural.

Como parte de sus funciones, debe generar mecanismos para difundir la práctica intercultural y para evitar cualquier tipo de exclusión y discriminación. En ese sentido, debe promover se garantice el sentido de la igualdad social y el respeto de los pueblos indígenas, de conformidad con el Convenio 169 de la OIT, y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Debe también formular políticas de inclusión y generar mecanismos para la difusión de prácticas interculturales y de integración de nuestra sociedad, evitando cualquier tipo de discriminación de los pueblos del país.

A través del Viceministerio de Interculturalidad, el Ministerio de Cultura articula sus políticas en coordinación con las diferentes entidades del Estado en los distintos niveles de gobierno, con el objetivo de transversalizar el enfoque intercultural en sus políticas, planes y proyectos.

En ese sentido, se encuentran trabajando en la formulación de lineamientos de política intercultural para los pueblos indígenas en el marco de un Plan Nacional de Políticas Interculturales. Por ello,

buscan incidir en el fortalecimiento de las capacidades de funcionarios públicos para mejorar su atención a la población indígena, y brindan asistencia técnica a diferentes entidades públicas a fin de adecuar sus programas y proyectos desde una perspectiva intercultural.

En el ámbito de los gobiernos regionales, en las Gerencias de Desarrollo Social de los departamentos con presencia de población indígena, existen Jefaturas y Oficinas de Pueblos Indígenas, desde las cuales se coordinan las diversas intervenciones dirigidas a ellos. Sin embargo, se conoce que sus presupuestos son limitados.

La Dirección de Políticas Indígenas es la unidad orgánica dependiente del Ministerio de Cultura, que se encarga de formular, conducir, ejecutar y supervisar la política indígena intercultural, a fin de garantizar los derechos colectivos de los pueblos indígenas, proteger sus conocimientos tradicionales y lograr su desarrollo con identidad, en un marco de igualdad de derechos. Es desde esta Dirección General donde se coordina con los gobiernos regionales las políticas para la protección y el registro de los conocimientos tradicionales de los pueblos indígenas vinculados al uso de la biodiversidad y las acciones necesarias para culminar con los procesos de saneamiento físico legal territorial de los pueblos indígenas, entre otras.

Como podemos ver, no hay nada específico dirigido a las mujeres indígenas, y si miramos las funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, encontramos que sus competencias y funciones están referidas de manera general a todas las mujeres para la protección de sus derechos, y la promoción de estos con énfasis en el fortalecimiento de la ciudadanía y autonomía, con independencia de su edad, etnia y condición; en la igualdad de oportunidades; y en la promoción de la ampliación de su participación en el ámbito público.

Cuando el Ministerio de la Mujer se refiere a la protección de las poblaciones vulnerables, las mujeres indígenas no son mencionadas de manera explícita, pues al ser indígenas se entiende que forman parte de la protección especial que se encuentra en el ámbito de las competencias del Ministerio de Cultura.

Esta división de competencias, si bien genera un vacío en términos de acciones específicas para la protección y promoción de los derechos de las mujeres indígenas, puede verse también como una oportunidad para la articulación de intervenciones específicas.



El 10 de octubre 2017, mediante Resolución Ministerial N° 288-2017-MIMP, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables ha conformado el Grupo de Trabajo denominado "Mesa de Trabajo para Promover los Derechos de las Mujeres Indígenas u Originarias", como un mecanismo de coordinación entre el MIMP y las mujeres pertenecientes a los pueblos indígenas u originarios a través de sus organizaciones representativas e instituciones indígenas, donde AIDESEP, CONAP, ONAMIAP y otras organizaciones vienen participando. El referido Grupo de Trabajo tiene por objeto coordinar, promover, proponer y ejecutar acciones a fin de visibilizar la situación de las mujeres indígenas, generar espacios para combatir la discriminación y todas las formas de violencia que sufren, impulsar propuestas normativas para la preservación de su cultura y la protección de sus derechos individuales y colectivos.

El Grupo de Trabajo de Políticas Indígenas (GTPI) fue creado como grupo de trabajo de naturaleza permanente en noviembre de 2014, mediante Resolución Ministerial N° 403-2014-MC del Ministerio de Cultura**.** Es un espacio de coordinación y diálogo entre los pueblos indígenas y el Poder Ejecutivo establecido en el marco de la implementación del derecho a la participación política de los Pueblos Indígenas (reconocido por el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo). Está integrado por funcionarios/as del Ministerio de Cultura y por representantes de siete organizaciones, una de las cuales es AIDESEP. Sostienen reuniones anuales y reuniones extraordinarias de acuerdo a las necesidades. Aún queda pendiente que los acuerdos que se toman en este espacio sean vinculantes.

Su encargo es proponer y dar seguimiento a las políticas públicas que involucran a los pueblos indígenas y requieren, por tanto, ser diseñadas y aplicadas con enfoque intercultural. Este es un espacio importante en el cual se puede comenzar a colocar los temas y desafíos de la agenda de las mujeres indígenas.

Como vemos, generar institucionalidad y mecanismos especiales para el ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas es una tarea pendiente, y el trabajo que vienen realizado las líderes constituye una experiencia importante sobre la base de la cual se pueden generar propuestas para la creación e implementación de estos mecanismos, articulándolos a la institucionalidad existente a fin de que se materialicen acciones que respondan a las necesidades y propuestas de la agenda que se ha construido por sus organizaciones.










2. La trayectoria de las mujeres indígenas en la construcción de sus liderazgos





2.1 Autopercepción, referentes, imagen

Las líderes se perciben claramente como tales. Ninguna ha dudado al responder a esta pregunta. Y se perciben así en relación con su pueblo, con las mujeres de manera especial. Son líderes porque toman acción, porque tienen iniciativa, porque se han dado cuenta de que sus derechos están postergados y reclaman; porque las mujeres y las comunidades recurren a ellas y les piden consejo. Esa es la medida de su liderazgo y legitimidad.

Sus referentes son diversos; van desde padre, madre, abuela, sabios y sabias de la comunidad hasta dirigentes nacionales y mundiales, hombres y mujeres. En todos los casos, estos referentes tienen en común la sencillez y la capacidad de servicio y entrega a una causa, a un pueblo.

Los y las docentes que las apoyaron cuando en la escuela sufrían discriminación, así como los y las técnicas y profesionales de las ONGs e instituciones que las capacitaron, tienen un lugar especial no solo porque les enseñaron a proteger a otras, sino porque les abrieron las puertas a un mundo de libertad y de creación, pero también de orden, responsabilidad y compromiso.

En el caso de los familiares, éstos se convierten en referentes debido a sus consejos y ejemplos que moldean actitudes frente a la adversidad. En el caso de los padres predomina la actitud de protección, y en el de las madres, el afecto y la capacidad de salir al frente de una familia sin el apoyo de un hombre.

En el caso de las madres, los referentes más importantes están vinculados al sentido de libertad, de tratarlas como seres iguales y con los mismos derechos que los hombres, pero especialmente como modelos de ruptura con las relaciones de dependencia y opresión respecto a los hombres.

El hecho de ser hija de autoridades, Apus, maestros y maestras es un factor que también tiene una relación con el liderazgo femenino indígena, aunque en todos los casos los padres y madres han incentivado el estudio y la capacitación de sus hijas, a pesar de contar con recursos insuficientes. Las enseñanzas, los consejos que dan como autoridad o como maestro, maestra, se llevan también al espacio de la

crianza y el hogar, y resultan un modelo para las hijas. Hay un caso especial de aprendizaje de una madre y una abuela que conocían las plantas curativas y transmitieron ese conocimiento a su hija y nieta.

Pero el hecho de reconocerse como líderes no las vuelve vanidosas. Estas mujeres conocen perfectamente sus virtudes y sus defectos. Las principales virtudes que se reconocen son la honestidad, la sencillez, la amabilidad, la disposición y práctica permanente de compartir sus conocimientos con otros, en especial con las mujeres. Como defectos y aspectos que deben seguir mejorando, señalan que es la puntualidad, el comprometerse con varias actividades simultáneas que luego no les permiten cumplir y quedan mal con las personas; el capacitarse más y profundizar sus conocimientos en algún área de interés para su organización.

2.2 Infancia, familia y escuela

La mayoría de las historias relatan una infancia feliz y en el bosque, en la comunidad, compartiendo con las hermanas y hermanos, apoyando a los padres y a las madres en las tareas en el bosque, la chacra y la casa.



Se recuerda que la familia es donde se reciben las primeras enseñanzas de valores y respeto, de amor; donde se desarrolla la admiración por las cualidades del padre y de la madre.

Pero también hay historias de violencia y de dolor; historias de abandono y muerte. En un caso, la violencia del conflicto armado interno deja huérfana a una líder y sus hermanos y hermanas; y la madre tiene que huir con toda la familia. Eso marca un poco el destino y la rebeldía de la protagonista de la historia. En otros casos el abandono masculino, padres que no se hacen cargo de sus hijos, maridos que abandonan y que generan historias de desamparo así como mujeres jefas de hogar que se repiten de una generación a otra.

En todos los casos, la escuela es el lugar donde se sufre la discriminación y se aprende que ser indígena, que hablar una lengua nativa es mal visto por algunas personas de la ciudad. El racismo y la discriminación están en la escuela; la humillación duele, en algunos casos hay violencia física y hay que defenderse a golpes. En otros, el llanto silencioso acompaña la soledad, lejos de la comunidad.



Para llegar a la escuela hay que separarse de la familia a edades muy tempranas, aprender a vivir sola, trabajar para pagarse los estudios, estar expuesta al abuso y a la explotación laboral.

Enfrentar burlas genera una respuesta de superación en estas líderes. Todas han señalado que esa experiencia —que fue triste, humillante y dolorosa— les motivó a aprender castellano, a defenderse, a ser conscientes de su identidad indígena y de sus derechos, a impulsarse a sí mismas para convertirse en líderes y aprovechar las oportunidades que no tenían sus hermanas que se habían quedado en la comunidad.

2.3 La comunidad y la construcción de la identidad de mujer indígena

Es la comunidad donde se aprende la pertenencia a un pueblo, donde se construye la identidad. Los principales factores de ese aprendizaje son los conocimientos, las historias, los cantos, la sabiduría sobre las plantas, las enseñanzas de los ancestros, los Apus, las sabias y sabios.

Allí las mujeres aprenden a ser lo que son, a identificarse como pueblo. Pero es en la ciudad donde aprenden que esa identidad es fuente de rechazo y discriminación.

El tránsito de la comunidad a la ciudad trastoca el sentimiento respecto de la identidad, aunque no la identidad misma. Las mujeres cuentan que ellas no sabían que pertenecer a un pueblo indígena podía ser algo malo, algo feo o algo indigno, hasta que llegaron a la ciudad.

Es la ciudad cruel con ellas. Les da la oportunidad de educarse, pero a la vez les dice que deben avergonzarse de ser indígenas.

En esa lucha contra la discriminación, las mujeres construyen su orgullo y afirmación de su identidad en tanto que indígenas. Ninguna señala que se esconde, sino que muy por el contrario se afirma. Con diferente temperamento y desde las distintas experiencias, las mujeres señalan que su identidad se afirma cuando salen de su comunidad e interactúan con otros y otras.

Las organizaciones son también espacios de afirmación, pero de su identidad como mujeres indígenas, porque es allí donde toda la experiencia acumulada les permite identificar que en sus propias



comunidades y organizaciones sufren también una forma de discriminación: la discriminación por ser mujeres. Y también luchan contra eso.

2.4 La formación de la familia y la división de roles

Como la mayoría de las mujeres indígenas, forman su familia a edades muy tempranas. Todas con ilusión y alegría. Algunas tienen historias de resistencia, porque sus padres quisieron “reunirlas” con hombres que no amaban. Y para no repetir la historia de sus madres o de otras conocidas, se rebelaron, escaparon del matrimonio. A una incluso le costó recibir una golpiza por parte de su padre.

Entre las que se separaron, algunas lograron conocer a una segunda pareja con la que actualmente viven y son felices. Otras eligieron ser felices también, pero sin tener pareja.

Los motivos de la separación coinciden en la falta de libertad que les daban sus parejas. Las limitaban, no las dejaban salir a aprender, querían tenerlas en casa dedicadas a las tareas domésticas, pero ellas ya habían pasado por la escuela, organizaciones, talleres. Sabían que

ser amas de casa dependientes de sus maridos no era lo que las haría completamente felices. Querían más.

En todos los casos reconocen que en términos de roles, sus hogares son distintos a los hogares en los que crecieron; porque aunque puedan ser iguales en amor y afectos, en los hogares que ellas han formado las tareas y responsabilidades se comparten. Hay casos en que son ellas las que se ausentan del hogar debido a sus actividades en la organización, y son sus parejas las que pasan más tiempo con las hijas e hijos y se encargan de la mayoría de las tareas de la casa.

Es muy interesante una historia en la que claramente, la vivencia de la primera relación de pareja destruye el mito del amor romántico que hace creer a las mujeres que el primer hombre de su vida las protegerá, las ayudará a progresar y se quedará con ellas toda su vida. En esa historia, esa promesa duró lo que dura un suspiro.

Pero también hay historias en las que la pareja es ese apoyo incondicional para seguir construyendo su liderazgo. Esposos que apoyan económicamente la participación de sus esposas, que las apoyan moralmente ante las adversidades, que comparten consejos y aprendizajes si participan también en la organización; e incluso que dicen sentirse orgullosos de ellas.



2.5 Los espacios públicos y privados, y las barreras para su participación y ejercicio de derechos

Las barreras para la participación de las mujeres en los espacios privados y públicos son muy similares. En el hogar, la división sexual del trabajo, la recarga de tareas y la falta de tiempo para dedicarse a lo que les interesaba, ha sido una barrera muy difícil de remover, porque además estaba muy relacionada con la falta de dinero para estudiar y participar. En uno de los testimonios se hace referencia a la libertad de los hombres frente a la "atadura" que vive la mujer en el hogar y la comunidad indígena. Esa atadura limita el ejercicio de su derecho a la libertad, a elegir lo que quiere hacer, a estudiar, incluyendo en algunos casos el hecho de elegir a la pareja.

Los espacios para el ejercicio de derechos en este ámbito son muy limitados. No hay muchas oportunidades de elegir. Los roles y tareas en el hogar están muy definidos y cuando las mujeres dicen que se comparte, en realidad están refiriéndose a la distribución de tareas de acuerdo al sexo biológico: los hombres en el mundo productivo y el bosque; y las mujeres en el mundo reproductivo del hogar y algunas tareas con menor importancia social y económica en la chacra y el bosque.

Las niñas corren muchos riesgos. El inicio sexual temprano por la unión con hombres mayores pactada por sus padres, las expone a situaciones de violencia y riesgo para su salud debido a la maternidad temprana. Las mujeres adultas y las jóvenes también sufren violencia en sus hogares, y por lo general no hay donde denunciar.

La comunidad y la organización son los primeros espacios públicos para las mujeres indígenas; y más adelante el espacio de la escuela, el gobierno local, los servicios públicos y la política en general.

La comunidad y la organización reproducen la cultura machista de los pueblos. En palabras de las propias entrevistadas "el mundo indígena es machista", y por lo tanto, las mujeres están en ese mundo, pero en un segundo plano; no son protagónicas, sus roles y aportes son secundarios, no son visibles y están en función de lo que los hombres necesiten. Una líder comentaba que una vez les dijo a sus dirigentes que en la organización, las mujeres pueden hacer mucho más que cocinar, que quieren participar porque tienen cosas que decir.



Hay en las organizaciones un discurso que busca desincentivar la participación y la organización de las mujeres. Cuando quieren organizarse les dicen que ellas quieren dividir la organización. Esta crítica, sin embargo, no viene acompañada con una propuesta de integración de agendas. Las mujeres dicen que cuando están en reuniones y organizaciones mixtas las mujeres callan sus demandas, y que éstas salen con claridad cuando están reunidas solo entre mujeres, con lo cual se evidencia que es necesaria una organización de mujeres que pueda canalizar de manera clara y transparente las preocupaciones, necesidades y demandas de las mujeres.

Por ello, la organización de mujeres indígenas es fundamental para el ejercicio de sus derechos y para enriquecer la agenda de los pueblos indígenas, pues representan la mitad de este sector de la población.

En la escuela, el idioma resultó una enorme barrera para su participación. Sus derechos eran sistemáticamente vulnerados por la discriminación de la que eran objeto, pero esto no impidió que en general intentaran tener un buen desempeño como estudiantes. Quienes llegaron a los estudios universitarios sí han tenido mayores oportunidades de participar en organizaciones estudiantiles y formar organizaciones de jóvenes indígenas. Hay una experiencia muy interesante de creación de bibliotecas en las comunidades para apoyar el desempeño escolar de niños y niñas indígenas.

A nivel del gobierno local y regional, las barreras resultan ser la invisibilidad del pueblo indígena en las políticas y la gestión subnacional. No hay enfoque intercultural, y además muchas gestiones se han caracterizado por implementar obras inútiles, sin sustento técnico, que en lugar de contribuir al desarrollo perjudicaban la calidad de vida de los pueblos indígenas. La falta de funcionarios/as y especialistas en los gobiernos locales, regionales y los servicios de salud, que hablen lenguas nativas, es una enorme barrera para el ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas. En el caso de las mujeres, esto se agrava porque —como ellas mismas señalan—, ni siquiera se piensa en inversión en el desarrollo de capacidades y promoción de los derechos de las mujeres. La idea de que las mujeres indígenas no pueden expresarse porque no tienen estudios, influye en que no sean consideradas para los procesos participativos o de consulta, quedándose al margen como sujetos políticos o como ciudadanas.

2.6 La participación en la organización, oportunidades y barreras para la construcción de su liderazgo

Sin duda, participar en la organización ha significado una oportunidad importante para el desarrollo del liderazgo de las mujeres indígenas. Ellas lo han identificado así y es por eso que su Apuesta por la organización es muy clara y determinante. La organización significa varias posibilidades: encuentro con otras y otros, debate, afirmación de sus propuestas, desafíos para hacerse visibles y ser escuchadas, y un espacio para la generación de cambios en la situación de las mujeres.

Todas las mujeres entrevistadas coinciden en que la organización es el lugar desde el cual se pueden operar transformaciones para mejorar la situación de los pueblos y las mujeres indígenas, y de esta manera promover el pleno ejercicio de sus derechos. Sin embargo, en la propia organización hay escollos que deben ser superados para que este objetivo pueda cumplirse plenamente.

Uno y muy importante es el Estatuto de las comunidades y las organizaciones. Al no estar establecido claramente el derecho de las mujeres a participar y a tener una representación en las directivas que se eligen; al no contemplar mecanismos para la elección de representantes, lo que se aplica es la costumbre de designar las representaciones de la comunidad entre quienes han sido autoridades comunales (Apus) o tienen el reconocimiento como sabios. Esos mecanismos operan como filtros que limitan la participación de las mujeres y su elección como representantes, tanto en sus comunidades como en sus organizaciones.

Por ello, cambiar los estatutos resulta siendo un objetivo estratégico para ampliar la participación de las mujeres, tanto en las organizaciones como en sus instancias de dirección y representación.

Si bien es cierto, esta práctica poco a poco está cambiando, ello se debe a la presión de las organizaciones de mujeres indígenas. AIDESEP ha aprobado la paridad de género en la representación en su directiva y ello es altamente valorado por las mujeres. Sin embargo, muchas organizaciones regionales y comunidades aún se encuentran lejos de este cambio.

Los testimonios de las mujeres entrevistadas dan cuenta de discursos y resistencias para esta transformación; la mayoría bajo el argumento

de que las mujeres nunca han ocupado estos cargos y que hay que respetar la tradición y la costumbre de los pueblos. De hecho, una de las quejas de las mujeres respecto a su incorporación en las directivas de las organizaciones, es que éstas eran ubicadas en cargos accesitarios o de importancia relativa, como secretarias de actas y vocales, por ejemplo.



Aun así, las historias de las mujeres nos muestran cómo desde estos cargos, ellas han ido empujando su agenda y han logrado una cada vez mayor visibilidad como grupo que representa al 50% de la población indígena, generando más espacios, debate e inclusión en la agenda de los pueblos indígenas, y de los problemas que les preocupan principalmente a las mujeres.

2.7 Experiencias de violencia

Las mujeres indígenas experimentan la violencia desde muy pequeñas. En el hogar, en la comunidad, en la escuela y el trabajo. Y también en el desarrollo de su labor como líder, en sus comunidades y organizaciones.

Cuando hemos preguntado sobre esto nos hemos referido principalmente a la violencia en el contexto de su rol como líder. Al respecto, la respuesta por lo general ha sido negativa. Sin embargo, sí nos comentan ciertas actitudes hostiles o de rechazo por parte de algunos hermanos del pueblo indígena que mantienen resistencias frente a la organización y la agenda de las mujeres.

Estas actitudes hostiles se manifiestan a través de acusaciones de divisionismo, o señalando que los temas que plantean las mujeres (capacitación, educación, salud, seguridad alimentaria, etc.) no son tan importantes como los temas relacionados con el territorio.

2.8 La agenda de las mujeres indígenas

El Programa Mujer de AIDESEP ha elaborado una agenda de las mujeres indígenas. El espíritu que anima esta agenda es el reconocimiento del rol que cumplen las mujeres en la vida de sus pueblos, especialmente en la transmisión de la cultura, el conocimiento ancestral y el manejo de los bienes de la naturaleza, el cuidado del bosque, del territorio y la familia.

Esta importante labor no tiene un adecuado reflejo ni representación en la organización comunal, regional y nacional; por ello, a través de la agenda se da visibilidad y voz a las mujeres indígenas para que se conozcan sus problemas y sus propuestas para mejorar sus propias vidas, y con ellas la de sus pueblos.

Las propuestas de las mujeres se encuentran organizadas en seis ejes: 1) territorio seguro: fuente de vida, conocimiento y cultura; 2) mujeres indígenas, acciones climáticas y biodiversidad; 3) economía indígena y soberanía alimentaria; 4) participación activa y efectiva en la toma de decisiones; 5) violencia contra las mujeres, niñas y niños indígenas; 6) educación y salud intercultural.

En los relatos de estas mujeres encontramos una mayor insistencia en los ejes 4 y 5, incluso algunas mencionan con cierta desilusión que en

las organizaciones, los hombres han desarrollado una total experticia en los temas sobre el territorio, dejando de lado los temas que a ellas les preocupan y que también son importantes para el desarrollo de sus pueblos.

La agenda de las mujeres indígenas es una agenda por la igualdad y no discriminación, y es también una agenda que aporta al desarrollo de sus pueblos.

En el área del **territorio seguro, fuente de vida, conocimiento y cultura**, las mujeres indígenas están proponiendo una mayor participación en la gestión de los proyectos de titulación, y que la información que se produce sobre este proceso se haga en su lengua nativa y se trabaje desde los enfoques de género e interculturalidad. Las mujeres demandan se les considere como comuneras habilitadas con derecho a voz y voto sobre las decisiones territoriales, y que esto conste en el estatuto comunal actualizado en la SUNARP.

Ellas están siendo marginadas en este proceso y sus aportes son casi invisibles cuando se discuten las políticas y estrategias sobre el territorio. También demandan ser consideradas en las acciones de capacitación en el manejo de instrumentos y herramientas para la demarcación, la vigilancia y el monitoreo territorial.












Respecto a las **acciones climáticas y biodiversidad**, la exigencia es ser capacitadas en adaptación y mitigación ante el cambio climático y conservación de la biodiversidad; que se revalore y recuperen sus conocimientos ancestrales y se identifique a sus sabias y sabios, así como sus conocimientos frente al cambio climático, para la aplicación en sus comunidades. Ello, respaldado en el manejo directo de fondos climáticos para la implementación de proyectos y acciones de mitigación y adaptación, liderados por mujeres, tales como la conservación de bosques, la producción de cultivos agroecológicos, sistemas agroforestales, recuperación de semillas y áreas intervenidas, rotación de cultivos, entre otros. Y continuar con la elaboración de los planes de adaptación al cambio climático desde la perspectiva de las mujeres indígenas, que incluyan diagnósticos sobre enfermedades y plagas que han aparecido a raíz de estos cambios en el clima.

En materia de **economía indígena, soberanía y seguridad alimentaria**, las mujeres indígenas buscan promover y fortalecer su participación en las ferias organizadas por el Estado y el sector privado; que los gobiernos locales y regionales, en coordinación con MINCETUR, promuevan mercados para la venta de productos indígenas a precios justos; que los programas sociales dirigidos a las comunidades nativas como Qali Warma y Cuna más, adquieran productos locales y preparen alimentos acordes al consumo cultural de los pueblos indígenas.

Respecto a las capacidades, de un lado se busca el desarrollo de competencias de las mujeres indígenas en relación con sus responsabilidades y aportes en las actividades económicas de sus entornos locales, con énfasis en temas de gestión empresarial, administración y contabilidad, entre otros. Pero también, la promoción de espacios de intercambio de conocimientos y experiencias entre sabios/as y jóvenes para la recuperación y valoración del manejo de las chacras integrales, técnicas y diseños ancestrales, recuperación de especies de semillas y plantas medicinales.

Para la **participación activa y efectiva en la toma de decisiones**, las mujeres indígenas necesitan una escuela de lideresas indígenas para fortalecer y desarrollar capacidades y competencias en las mujeres y jóvenes desde el conocimiento de derechos, de herramientas e instrumentos de planificación y gestión comunitaria, participación

en espacios públicos, conservación de bosques, cambio climático, incidencia política, zonificación forestal, entre otros.

Este punto de la agenda tiene una articulación indispensable con la implementación de medidas para la participación de las mujeres indígenas en la toma de decisiones a nivel familiar, comunal y organizacional, su legitimación en los estatutos, así como la promoción de la participación de las mujeres indígenas en procesos de representación ciudadana e incidencia en los procesos de planeación y formulación de programas y proyectos para sus territorios; y la visibilidad y defensa de sus derechos en las mesas de diálogo.

Respecto a la grave situación de **violencia** que viven las mujeres, niñas y niños, las mujeres indígenas demandan en su agenda la implementación de acciones específicas para la población indígena, referidas a la violencia perpetrada en su entorno familiar, comunal, escolar y de las actividades extractivas y de infraestructura. Para ello, reclaman la implementación de mecanismos —a nivel público/privado— de vigilancia y protección para mujeres, niñas y niños indígenas violentados, así como el fortalecimiento de los lugares de denuncia y atención frente a la violencia desde un enfoque intercultural y de género para una atención y acción adecuada y



pertinente, que cuente con intérpretes y acompañantes indígenas para todo el proceso.

También se ha identificado como necesaria la modificación de los estatutos comunales para que se incluyan sanciones o acciones correctivas en caso de violencia contra las mujeres, niñas y niños, y el acompañamiento a las víctimas en el proceso de denuncia.

Finalmente, en **educación y salud intercultural**, las mujeres demandan la necesidad de garantizar la equidad en el acceso y calidad de los servicios educativos y de salud en el ámbito rural, y el urgente mejoramiento de su infraestructura.

Mejorar la calidad de la educación intercultural bilingüe y la prestación de servicios de salud con pertinencia cultural y personal que hable la lengua nativa es un derecho indispensable que no debe tardar en cumplirse. Asimismo, es necesario que el MINEDU, el MINSA y los gobiernos regionales supervisen periódicamente el buen funcionamiento de estos servicios y que se respeten los derechos a la educación, la salud, y los derechos humanos de las mujeres y demás personas usuarias de los mismos.



Tanto el servicio educativo como el de salud deben reconocer, recuperar y mantener los conocimientos y prácticas de las poblaciones indígenas, especialmente en el trato y la atención a las mujeres, niñas y niños.

Siendo el VIH SIDA y las infecciones de transmisión sexual de alta prevalencia en la población indígena, el Estado debe fortalecer la focalización de sus intervenciones con el apoyo de las organizaciones y las comunidades.

2.9 La proyección política

No todas las mujeres quieren participar en la política local o regional. Pero sí tienen claro que su liderazgo es político porque incide en transformaciones para la atención de las necesidades urgentes de sus pueblos, y especialmente de las mujeres.

Ellas han desarrollado un sentido de la acción política, tienen objetivos claros respecto de lo que significa ganar poder como mujeres y lograr cambios que favorezcan su situación, contribuyan al ejercicio de sus derechos y las coloquen en una situación de igualdad.

En ese sentido, los espacios que ven como más importantes e inmediatos son la organización regional y nacional. Solo quienes ya han transitado por estas organizaciones han tenido una experiencia a nivel de gobierno local o regional, y manifiestan que en algún momento les gustaría lograr una representación en el nivel superior inmediato, llegando incluso al Congreso.

Su experiencia de lucha les ha enseñado a no Apurarse, a elegir sus alianzas y, en esa medida, en muchas ocasiones han rechazado propuestas para integrar listas de candidatos/as para el gobierno local y regional.

La política es la actividad en la que están y tienen claras sus proyecciones, y justamente por eso se tomarán el tiempo necesario para seguir preparándose y elegir el momento que ellas consideren oportuno.



2.10 El legado de las líderes

Las líderes dejan un legado de lucha y resistencia impresionante. Sus historias nos muestran que su liderazgo se ha construido y alimentado de todas sus experiencias desde la más tierna edad. Todo ha sumado: la soledad, el miedo, el abandono, la pérdida, el peligro, la pobreza; la infancia feliz, el bosque, la familia, el amor, el buen ejemplo de sus madres y padres, la sabiduría de sus ancestras y ancestros, la relación de afecto y apoyo de profesionales de instituciones y ONGs, el apoyo de líderes de sus organizaciones, de sus parejas, hijas e hijos.

Este legado de lucha incansable, de capacidad de resistencia y generación de propuestas, se ha traducido en organización y en liderazgos femeninos alimentados por el ejemplo de sus antecesoras, que ha sido la inspiración para construir sus propias trayectorias. Desde niñas, estas mujeres han construido una capacidad de observar a su alrededor para transformar aquello que les impide el desarrollo. Tienen claro que la igualdad es su objetivo y que para ello hay que transformar el hogar, la comunidad, la ciudad, las instituciones y el Estado.

Cuando les hemos preguntado cuál es su legado, qué es lo que dejan para las mujeres y sus comunidades, ellas señalan dos cosas sumamente sencillas: compromiso y humildad, capacidad de llegar a los otros y otras.

Y cuando quieren enviar un mensaje, se dirigen a las mujeres y niñas para decirles que estudien, que se hagan respetar, que merecen ser escuchadas, que participen en sus comunidades y organizaciones, que tomen decisiones, que no tengan miedo y hagan oír su voz.

2.11 Sueños y desafíos pendientes

Las mujeres líderes indígenas sueñan con una organización fuerte, en la que las mujeres tengan una participación igualitaria. Ellas esperan que las comunidades y las organizaciones logren, con una mayor participación de las mujeres, cambiar sus estatutos y dar el paso hacia la igualdad. Ese es un requisito para todo lo demás, y es que las organizaciones puedan llegar a una interlocución de igual a igual con el Estado. Ellas saben que las acciones de incidencia requieren capacidades, tiempo y recursos, y por ello demandan políticas que les permitan avanzar más rápidamente en el ejercicio de sus derechos.



Su balance es positivo, ellas son conscientes de todo lo avanzado y de que su liderazgo ha logrado sumar a otras circunstancias y alianzas estratégicas que han sabido aprovechar.

Pero tienen aún en la agenda muchos pendientes. Su sueño más grande es que el pueblo indígena tenga muchas mujeres líderes, y saben que para eso es necesario dejar de sentirse débiles, empoderarse y tomar decisiones, como saben también que eso no es fácil y toma años de lucha, de esfuerzo y de confianza en sí mismas.

Estas líderes son lo que son y han llegado hasta donde se encuentran actualmente porque confiaron en sí mismas y porque tuvieron a alguien que en varios momentos de su vida, les infundió esa confianza.

3. Las historias de vida







"Era difícil estar ahí presente, dando nuestra opinión como mujer, porque todavía nos marginan."



Hilda Amasifuén, pueblo shipibo-conibo

Nació el 10 de mayo de 1967 en la Comunidad Nativa Nuevo Saposoa del Bajo Ucayali.
Vive en Yarinacocha, Pucallpa.

Hilda se siente una líder de su pueblo y considera que lo más importante de su liderazgo es el trabajo que hace para que su pueblo sea valorado y respetado.

Para ella, lo más difícil ha sido participar en las organizaciones mixtas, pero considera que es necesario contribuir, decir lo que el pueblo necesita aun cuando a veces no las consideren, y estar presente para que las reconozcan, especialmente a las mujeres.

Cómo se hizo líder

Lo que le ha permitido convertirse en una líder es el hecho de haber observado desde joven que solamente los hombres participaban. Ella estaba en la FECONAU y allí las mujeres nunca participaban, salvo

en la cocina. Entonces, una vez que el CIPA - Centro de Investigación y Promoción Amazónica estaba trabajando con la organización, les dijo que veía que las mujeres no participaban y que ella quería participar.

Cuando le dijeron que era posible, ella formó la organización Rabin Rama, que era el nombre de su abuela, una mujer artista y defensora del territorio.

Hilda nos comenta que los hombres piensan que las mujeres no son importantes, que sus ideas tampoco son importantes, porque creen que ellos son superiores. Pero aun así ha participado, diciéndoles que tienen que escuchar. Hilda salía en la radio y allí decía que las mujeres son importantes.

"Entonces nosotras, todo el tiempo en la cocina, todo el tiempo atendiendo a nuestros hijos, al esposo, no pensaban que nosotras también podemos aportar."

Hay cambios en Hilda que ella ha notado. Antes era difícil salir. Ahora ella es autónoma, decide, tiene poder. Al comienzo su esposo le decía: *"Por qué te vas todos los días, ya no, por qué viajas a Lima sin permiso"*. Y ella respondía "*Yo no puedo pedir permiso porque es mi decisión. Yo debo salir adelante para bien de mis hijos y para bien de tí también*".

Ella no había pensado así siempre; antes solo estaba concentrada en su familia y sus hijos, pero con la capacitación comenzó a tener nuevas ideas, a darse cuenta de que tenía derechos que ejercer. En su pensamiento anterior estaban las enseñanzas de su abuelita que le decía *"Hay que respetar el esposo, si el esposo dice, tú tienes que respetar y no tienes que contradecir, si no te va a pegar"*. Hilda piensa ahora que ese era un consejo machista.

Esos cambios los transmite a sus hijas e hijos, hace que compartan las tareas. Y ahora le dicen a su papá: "*Papá, tú no tienes que ser machista, tienes que ayudar en la casa*".

Influencias en su liderazgo

Hilda ha aprendido mucho de los y las profesionales que ha conocido a lo largo de su trayectoria; ella dice que ha adquirido conocimientos

capacitándose en diferentes espacios, en diferentes temas. A veces eso no se reconoce y se margina a las personas cuando no tienen una profesión. Cuando ella estaba candidateando, la cuestionaban por no ser profesional; pero Hilda está muy segura de sí misma y de su experiencia, y de que gracias a ella puede estar en cualquier lugar.

"Yo ya he aprendido muchas cosas y yo puedo. Donde sea puedo estar, puedo estar reclamando, haciendo trabajo para bien del pueblo."

Como sus principales virtudes, ella menciona que ser amable con todas las personas, no hacerse ideas previas ni juzgar. Hilda prefiere conversar, dialogar y apoyar a todos, porque como líder debe ver a todos y compartir sus conocimientos. Y como cosas que debe mejorar, reconoce que es un poco tímida y no inicia las conversaciones: por eso piensa que debe tomar más la iniciativa para entablar conversaciones con otras personas.

Hilda admira a los y las líderes de su pueblo, a sus antepasados. Una persona que admira es Saúl Rojas, que ha sido presidente de FECONAU, porque ha dirigido muy bien la organización, a diferencia de otros dirigentes que tienen sus propios intereses y luego pelean entre ellos.

En su trabajo como líder ha recibido el apoyo de instituciones como Manuela Ramos, Flora Tristán, CIPA y TERRA NUOVA. Esta última la apoyó fortaleciendo su capacidad para trabajar con los funcionarios del Estado y también con las mujeres y con las autoridades de las comunidades. Hilda reconoce que este apoyo la ha fortalecido mucho.

Se siente reconocida públicamente por su pueblo shipibo, por las instituciones públicas de la región Ucayali. Eso le ha dado mucha energía y valor para seguir participando en diferentes espacios y eventos a los que la invitan.

Hilda sabe que aún le falta lograr muchas cosas. Su sueño era ser autoridad para apoyar los derechos de todo el pueblo indígena. Eso es algo que le falta cumplir. Y para ello siente que aún debe seguir capacitándose en liderazgo, en políticas, en gestión. Como mujer indígena, su sueño es que su pueblo tenga la misma presencia en la política que los mestizos. Por eso quiere ser autoridad, para apoyar

el desarrollo de su pueblo y hacer que se cumplan las ordenanzas regionales, y que los consejeros hagan su trabajo.

Los recuerdos

Su mamá le contó que su papá era profesor y tenía su primera mujer. Luego fue pareja de su tía y después habló con su suegro para pedirle que su hija menor también sea su pareja. El abuelo entregó a la otra hija, que es la mamá de Hilda.

Entonces, el padre de Hilda llevó a su madre a su comunidad que es Santa Rosa de Aguaytía. Allí nació Hilda y comenzaron los problemas entre su mamá y su tía. Por eso la mamá de Hilda decide separarse. Hubo un hecho triste, porque se robaron a Hilda siendo pequeña y la llevaron junto a su padre. La mamá de Hilda fue a buscarla y la recuperó. Desde entonces Hilda ha vivido con su mamá. Es hija única, y su mamá nunca más tuvo otra pareja.

Su madre ha sido una gran influencia en su vida. Ella nunca la limitó, nunca le dijo no hagas esto, y menos porque algo que Hilda haya querido hacer fuera considerado como algo solo de hombres. Su mamá la dejaba salir a jugar y le decía que después la ayudara.

También le daba libertad para las actividades de la escuela. Así, ella pudo participar en diferentes espacios, en concursos, olimpiadas. Esa libertad que le ha dado su madre ha sido uno de los principales ingredientes para su liderazgo. Hilda piensa que no habría tenido esa libertad si hubiera crecido con su padre, porque a una hermana la han unido con un hombre mayor que no le ha permitido estudiar.

Y eso que cuando Hilda tenía 16 años quisieron unirla a un profesor. Ella se negó, dijo *“Yo no le conozco a ese hombre, para qué”*. Y no se unió. Esa negativa le costó golpes y maltratos de su padre. Su madre la apoyó y le dijo que ella tenía que escoger al hombre que ella quisiera, que nadie podía escoger por ella.

La identidad indígena

Cuando Hilda era pequeña y vivía en la comunidad, su vida transcurría sin ser consciente de que vivía en un país de mestizos y pueblos indígenas. Ella lo aprende de más grande, cuando se da cuenta de que es discriminada

por las personas mestizas; y al mismo tiempo, que en las organizaciones del pueblo indígena solo participaban los hombres. Entonces se comienza a preguntar por qué las mujeres no se pueden reunir.

Ser objeto de discriminación y maltrato por ser shipiba, le hacía tener vergüenza. Los insultos ofensivos como "chama", "tablacha", "cuma", hacían que ella evitara identificarse como indígena. En la escuela era donde recibía insultos. Era muy difícil hablar de sí misma, conversar, porque no podía. Era choque hablar shipibo en la comunidad y luego hablar castellano en la ciudad y en la escuela. Cuando la gente se daba cuenta que no hablaban bien el castellano, les insultaban. A pesar de la discriminación, ir a la escuela le sirvió para convertirse en líder. El hecho de participar en actividades y ganar concursos ha sido muy importante. Allí aprendió el valor de la participación.

Hilda agradece a las instituciones que la ayudaron a descubrir la riqueza de su pueblo y a sentirse orgullosa de su identidad. Ella dice que cuando trabajó en CIPA (Centro de Investigación y Promoción Amazónica) aprendió muchas cosas de los profesionales, como por ejemplo a hacerse respetar, a reconocerse como una persona con derechos. Y como mujer, ha sido difícil reconocerse como una persona con derechos porque en su pueblo a las mujeres las maltratan sus esposos, porque en el pueblo shipibo también hay machismo. Incluso antes había mutilación del clítoris. En la generación de su mamá, muchas mujeres han sido mutiladas para que no tengan otra pareja además de su esposo; mientras que los hombres sí podían tener varias esposas.

Construyendo un modelo de liderazgo

Una líder se hace mirando a su alrededor, y allí encuentra modelos buenos y no tan buenos para seguir o apartarse de ellos. En el caso de Hilda, uno de esos modelos ha sido su propio abuelo. Él andaba con los misioneros y capacitaba, informaba al pueblo de que tenían derechos. Era un curaca y andaba por todas partes enseñando lo que estaba bien y lo que no, lo que es bueno y lo que es malo.

Otro ejemplo ha sido su mamá. Cuando Hilda salía a jugar, su abuela le decía "¿tú eres hombre para que vayas a jugar?, solamente los varones patean pelota, pero las mujeres no". Pero su mamá la dejaba, le daba libertad. Por eso cuando estaba en la escuela la dejaba participar en las olimpiadas, le decía que podía, que iba a ganar. Eso le daba ánimo y valor.

Así creció y cuando ya estaba casada y su esposo era dirigente de FECONAU, al observar que las mujeres no participaban, comenzó a cuestionar. Su esposo le dijo que si quiere saber, le vaya a preguntar al ingeniero. Hilda no esperó y se fue de frente a preguntar al ingeniero Ricardo Morales: *"Ingeniero, por qué no puedo participar en este taller"*. El ingeniero le respondió que si ella quería podía participar, escuchar.

Cuando Hilda comenzó a participar, se dio cuenta de que todos los mensajes que les daban a los hombres también servían para las mujeres. Y allí vino su segunda pregunta: *"Nosotras como mujeres, ¿nos podemos juntar?"* Y le respondieron que sí, que por qué no, que iba a llegar una nueva directora y que seguro iba querer trabajar con las mujeres.

Cuando Hilda fue a conversar con la directora le contó los maltratos que sufrían las mujeres shipibas. La respuesta fue la capacitación. Reunió a las mujeres y se capacitaron en temas de derechos, violencia y comenzaron un proceso de fortalecimiento; ahora ya se hacen respetar.

El machismo

Los hombres son machistas, afirma Hilda. En las comunidades y en la organización. Eso se ve cuando se conforman las directivas. En las organizaciones mixtas a las mujeres no les dan cargos importantes, sino les dejan el cargo de vocal, secretaria, o solo los cargos para el Programa Mujer. Hacen eso porque dicen que a las mujeres todavía les falta. Eso siempre escuchan ellas en la organización.

Eso lo están enfrentando con organización y participación. Se van a todos los espacios, incluso los que ofrece el Estado. Hilda es parte del consejo consultivo de ORAU, porque como ella dice *"tenemos que ver la equidad de género"*. Sin embargo, ella tiene que luchar para que reconozcan el trabajo que hacen las mujeres.

Por eso recomienda a jóvenes mujeres y hombres que consideren la opinión y la participación de la mujer, porque tienen derecho a expresar sus ideas y trabajar por su pueblo y su país.

A quiénes agradece

Hilda quiere agradecer a muchas personas e instituciones que la han ayudado en su proceso. Menciona en primer lugar al CIPA y al

doctor Alfredo Prado, a Nidia Villavicencio, Sonia Ríos, al ingeniero Ricardo Morales, Cecilia Aldave. También a Susana Villarán por los consejos cuando participó en espacios públicos y en política. Hilda agradece también a TERRA NUOVA, al CAAAP, a Manuela Ramos que fortaleció las capacidades de las mujeres indígenas de diferentes comunidades en salud sexual y reproductiva.

Ella ha visto en todas estas personas diferentes expresiones de sencillez, dedicación, compromiso y conocimientos que le han aportado a su experiencia.

La política

A Hilda la han buscado para integrar listas para candidatear al gobierno local. Hubo una en la que le dijeron que no iban a pedir dinero, pero que ella tenía que estar. Entonces ella les dijo cuál era el número de la lista que quería y le aceptaron. Se sintió considerada, que la trataron muy bien. Hilda considera que en esa elección, el grupo en el que postuló tuvo la mayor votación, pero hubo fraude y por eso no ganaron.

En estas elecciones ella no ha querido participar, pero sí lo está haciendo una de sus hijas. Hilda piensa que eso es importante porque todas las mujeres deben entrar en la política para apoyar a más hermanas, hermanos, porque hay muchas necesidades. Hilda considera que se entra en la política para apoyar el desarrollo de su pueblo. Y por eso ella apoya ahora a su hija y está haciendo campaña por la radio.

La relación con el Estado

Desde la aprobación de la Ley de Consulta Previa, han considerado a los pueblos indígenas, y ella ha sido invitada a diferentes espacios en los que se han discutido el cambio climático, la educación y la salud. Hilda ha tratado de estar en todo evento al cual ha sido invitada, porque considera que el Estado tiene que escuchar a la sociedad civil y las organizaciones tienen que articular el trabajo que hace el Estado con los pueblos indígenas. El Estado debe escuchar qué es lo que quieren, cómo quieren vivir; de qué manera pueden ayudar al Estado y de qué manera el Estado puede ayudar al pueblo indígena.

La sabiduría del pueblo y las mujeres indígenas

La mayoría de las mujeres shipibas son artesanas. Antes solo hacían arte para su consumo, pero ahora comercializan su cerámica, sus telas; y eso hace que sus conocimientos ancestrales se conozcan a nivel nacional e internacional.

En cuanto a su medicina tradicional, el pueblo shipibo tiene sus plantas medicinales, pero nunca se les reconocía este saber. Hilda piensa que esta sabiduría debe compartirse y que los mestizos deben saber escuchar y conocer cómo se prepara. Hilda usa la medicina ancestral en su familia, ella sabe qué plantas preparar para curar diferentes enfermedades. Alrededor de cada casa están las plantas medicinales de su pueblo como la malva, la albahaca, el algodón, el plátano.

Esos conocimientos, el arte y la medicina, no deben perderse y por eso los están conservando para sus nietos y las generaciones futuras.

Mensaje a las mujeres y a las jóvenes

Hilda pide que no dejen sus costumbres, que valoren su identidad, que no se avergüencen, porque su cultura es muy rica y deben valorarla, hacerla conocer a otros pueblos.





"¿Me van a matar? Pero yo solamente estoy diciendo la verdad."

Ruth Buendía Mestoquiari, pueblo asháninka.

Nació en 1977, en la Comunidad Nativa de Cutivireni, Satipo.

Ganadora del Premio Goldman 2015 por su lucha contra la construcción de dos plantas hidroeléctricas, una de ellas en Pakitzapango, en la cuenca del río Ene.

Le preguntamos si se siente líder y con la confianza de su gran experiencia nos dice mientras ríe: *"¡Claro que sí!"*. Para Ruth es muy importante ser líder de una organización muy grande como es la AIDESEP, que tiene muchas responsabilidades en diferentes situaciones y las necesidades de las comunidades. Es consciente de que las mujeres líderes se comprometen a ser las voceras de todas las necesidades de su pueblo.

Ruth dice que para ella ha sido muy difícil ser líder, porque el patrón de machismo en el ámbito cultural indígena amazónico es contrario a la participación de la mujer. Los hombres usan el pretexto de que no hablan bien el castellano para no elegirlas como delegadas. Eso es lo que pasa muchas veces en la comunidad y en la organización. La

falta de información y participación de las mujeres hace que no tomen decisiones en la comunidad.

Ruth nos dice que lo primero que debe conocer un líder o una líder son los estatutos, porque allí están los roles del presidente, la junta directiva y de los asociados. Si no se conocen los estatutos, no se puede velar por los derechos de las comuneras, comuneros, y todo lo que está en el territorio.

A las mujeres les falta información porque no están capacitadas, no conocen los roles de la autoridad de la comunidad. Hay instituciones serias que capacitan, pero también otras que no hacen su trabajo seriamente porque no tienen metodologías adecuadas, didácticas, útiles para las mujeres indígenas. Tampoco capacitan usando el idioma indígena.

Las experiencias hacen a la líder

Ruth nos habla de experiencias buenas y malas que le han servido para ser una líder. Ella se ha enfrentado muchas veces con líderes que estigmatizan a la mujer y le ponen obstáculos para que no llegue a la organización. Eso es lo que ella ha vivido en sus 13 años de participación. A pesar de ello, pudo hacer mucha incidencia política, y articulación con el Estado.

En CARE, la Central Asháninka del Río Ene, Ruth ha trabajado también codo a codo con los hombres. Ella pidió en una asamblea que quería ser parte de la organización nacional AIDESEP, les dijo que se sentía preparada. Para pasar de CARE a AIDESEP, tuvo que preparar jóvenes para que asuman el liderazgo de la organización, porque como ella dice: *"una líder no puede quedarse siempre y tiene que ser democrática y dejar espacio, ponerse al costado para que otros asuman"*.

A pesar de ello, reconoce que ha sido muy difícil llegar a AIDESEP. El presidente de una regional presionó al presidente de su organización para que no la envíen como representante de CARE al congreso de AIDESEP.

"Ha movido tierra, cielo, para que no llegara la señora Ruth en el congreso de AIDESEP."



Pero la apoyaron, y llegó. Y desde allí cuenta su historia, una historia en la que algunos hermanos le pusieron obstáculos para llegar a la organización nacional.

Los cambios de la mujer desde la comunidad hasta la organización nacional

Ruth identifica muchos cambios, es como muchos giros, muchas vueltas, fuertes. En su niñez vivió en la comunidad Cutivireni con su papá y su mamá. Trabajaban en la chacra. Pero la violencia, el terrorismo, cambiaron su vida. A su padre lo mataron, su mamá se enfermó. Tuvieron que refugiarse en el bosque.

Las circunstancias de la muerte de su padre son confusas. Ella considera que hubo una descoordinación y chismes. Esos chismes vincularon a su padre con un grupo terrorista. Y cuando su padre fue a buscar a un grupo de hermanos que se habían ido con un sacerdote, lo mataron. La historia que se cuenta es que un hermano asháninca mata al padre de Ruth. Ella no guarda resentimiento, entiende que hubo chismes y desconocimiento en ese momento.

Esos hechos tienen mucho que ver con sus cambios, con su liderazgo. Su mamá lleva a Ruth y sus hermanos del bosque a la comunidad. Y de allí, a la base militar. Cuando su madre se cura viajan a Satipo. Ese fue un cambio muy brusco cuando Ruth tenía 11 o 12 años.

Su mamá tenía 6 hijos y entregó a Ruth a una persona para que trabaje. Esa decisión llevó a Ruth hasta la ciudad de Lima, al distrito de Comas, donde vivió casi cuatro años. Como no tenía papeles, no podía estudiar. La señora iba a viajar a Estados Unidos y la quería llevar como hija adoptiva. Ruth se lo contó a su madre y ella no quiso. Regresó a Satipo.

A partir del año 2000 se capacita con la organización ARPI y con CEAS, que formaba mujeres con AIDESEP. Ruth no sabía de AIDESEP ni de ninguna organización. No sabía de redes de pueblos indígenas. Su proceso de capacitación dura hasta el año 2005 en que asume la dirección de la CARE. Ruth observó que se discriminaba mucho a las mujeres ashánincas. Las ven como objeto sexual. Eso le molestó muchísimo.

Trayectoria y logros

El primer maestro al que admiró Ruth es Guillermo. Con sus defectos y virtudes, era buen líder. Es del pueblo No-matsiguenga, hijo de un matsiguenga con una mujer asháninka. Él la apoyó para formar a las mujeres. La otra persona a la que admira es Rigoberta Menchú, indígena guatemalteca defensora de los derechos de su pueblo y ganadora del Premio Nobel de la Paz en 1992. Y también a Nelson Mandela y Rosa Luxemburgo.

Cuando alguien quiere desconocer su liderazgo, ella solamente demuestra lo que es. Dice que no anda pidiendo a nadie que la reconozca, porque no la tienen que admirar. Pero si alguien tiene una posición diferente, tiene que decirle.

Ruth dice que su principal logro es haber hecho respetar a sus hermanos asháninkas, que lograr el respeto de la territorialidad de sus hermanos y reivindicar sus tierras es un gran logro porque no es fácil la gestión, hacerse respetar, enfrentarse a un grupo de migrantes de los andes para que respeten un territorio. Y además, enfrentar al narcotráfico. También ha podido hacer incidencia política, hacerse conocer a nivel nacional, internacional. Ese reconocimiento es para Ruth un estímulo para seguir apoyando a sus hermanos y hermanas.

Ella siente que aún le falta lograr más cosas, como por ejemplo ordenar y hacer más representativa a la AIDESEP, porque siendo una organización que tiene una trayectoria de 38 años, aún le falta institucionalizarse y hacerse más representativa y ordenada. Un paso importante será planificar mejor la gestión institucional y del territorio.

Ruth se siente orgullosa de ser asháninca, de hablar su idioma, de su cultura.

Los recuerdos

Los recuerdos de infancia son buenos, están en la comunidad, corriendo por la chacra, comiendo las frutas que recolectaba en el bosque. Cuando come frutas recuerda su infancia y cómo se iba por las tardes con su papá a sembrar cacao, yuca, piña. Ella iba con su papá, con su canastita, llevando semillas para sembrar en las orillas de la chacra. Lo que más le gustaba comer a Ruth y sus hermanas, era la

caña. Ellas eran muy traviesas y les gustaba tomar la caña y piñas de la chacra del vecino. Por eso sus padres les hacían sembrar, para que tengan lo que les gusta con su propio trabajo.

Con su hermana mayor se antojaban de plátano asado y por eso tumbaban una mata y se la llevaban para comer. Su papá se enojaba, pero su mamá las defendía.

Ruth también recuerda su casita, su choza, como todas las casitas en la comunidad. Su papá les ponía a dormir en el segundo piso y abajo era el dormitorio de su mamá y su papá.

Nos cuenta que en la cultura asháninka, la hija mayor tenía la responsabilidad de cuidar a todos sus hermanos. El padre y la madre no, porque tenían muchas otras responsabilidades, como cocinar, ir a la chacra. En la familia de Ruth, su hermana mayor, Adelina, es la que les ha criado a todos sus hermanos. Cuando murió su padre, fue su mamá la que asumió toda la responsabilidad de la familia.

La escuela

Esta etapa ha sido muy difícil en su vida. En primaria estudió en la comunidad y con la violencia terrorista se quemaron los documentos. Al llegar a Lima no pudo estudiar por falta de papeles.

Cuando fue a Satipo, siguió estudiando allí. Y por la edad, le tocó estudiar en la escuela nocturna. Ruth había estudiado hasta cuarto grado, pero solo tenía papeles que demostraban que había estudiado hasta primero, y no solo tuvo que repetir, sino también pasar a la nocturna.

Eso fue muy difícil, estudiar en castellano; pero Ruth se esforzaba, trataba de aprender, de ser buena alumna. La secundaria la ha terminado a los 26, 28 años, ya casada y con hijos.

Lo que aprendió en la escuela le ha servido para ser una líder, para defenderse y también para hablar castellano, porque no lo hablaba fluidamente.

"Me he esforzado por hablar bien el castellano porque nuestro castellano en asháninca es volteado. Como los gringos que vienen volteado su castellano. Y eso es lo que a mí me preocupa hasta ahora. Sigo perfeccionando mi habla castellana. Ahora sí hablo como la limeña, rápidamente."

Ruth tiene 6 hijos e hijas. La mayor es mujer y tiene 21 años. Su último niño tiene 5. Ella tuvo un primer compromiso a los 18 años y de allí nació su hija mayor. Estaba enamorada, pero piensa que no eligió bien, porque el papá de su hija la dejó a los primeros tres meses de embarazo y se unió a otra asháninca. Fue muy duro porque ella era muy joven, sin papeles, sin padre y sentía que no tenía quien la defienda.

Ruth hace una reflexión muy importante sobre esa etapa de su vida y cómo que esa idea de tener un hombre que la proteja y la ayude a estudiar, no es así en la realidad. Por eso muchas veces habla en las reuniones y les dice a las mujeres *"Hermanas, no es cierto que teniendo esposo te va a mantener y te va a hacer estudiar"*. Les cuenta que ella tuvo esa equivocación, y que ahora su niña que tiene 21 años estudia economía en la universidad.

Con esa experiencia, luego de 10 años formó de nuevo una familia con un hombre que la apoya en todo. Es ingeniero civil, hijo de migrantes de la sierra. Su apoyo, su consejo técnico, moral, económico es lo que, según Ruth, le ha permitido llegar hasta aquí.

Entre la familia en que se crió y la familia que ha formado hay similitudes y diferencias. La cercanía, el afecto, es el elemento común. Por eso cuidan esa unidad que han construido. El espacio es distinto porque Ruth se crió en la comunidad y ahora vive en la ciudad. Los recursos también son distintos; ahora ella y su esposo pueden dar a sus hijos e hijas lo que no pudo tener en su infancia.

"Mis hijos ahora estudian en una escuela particular y mi niñito de 6 años ya sabe sumar, ya sabe restar. Entonces yo en ese momento en la comunidad, cuarto año, apenas sabía sumar, restar."

Sin embargo, sus hijos no hablan la legua asháninka, aunque Ruth les habla de su cultura y sus raíces por el lado materno. Cuando le han preguntado por su abuelo, ella les responde que está en el cielo, que se ha ido, que la violencia terrorista lo mató. No quiere sembrar resentimiento.

Ruth espera que sus hijos e hijas tengan muchas oportunidades, que sean profesionales, que continúen su trabajo y apoyen a sus comunidades.

La identidad indígena

Siempre ha sido consciente de su identidad indígena, y de la discriminación por parte de la sociedad peruana. En Satipo, cuando estaba en la escuela, le decían "Ah, esa campa, quién la va a mirar". Si alguien se fijaba en ella decían: "por qué se ha fijado en ella".

En la escuela hay mucha discriminación. Cuando estaba en la nocturna había chicos que la miraban, y las compañeras decían *"Por qué se fija en la nativa"*. Pero la que más la discriminaba era una hermana también asháninca de Satipo. La insultaba, pero Ruth no le hacía caso, no interiorizaba esa discriminación.

Sus padres fueron criados por misioneros franciscanos de Puerto Ocopa. Aunque ellos le hablaron más de la fe católica y la vida occidental, Ruth siente que ha crecido en el mundo asháninka y por eso se identifica con su pueblo. Ella dice que esa es su realidad, que siempre supo que es asháninka.

Desde que estuvo en la escuela fue consciente de la discriminación contra la mujer. Su adolescencia no fue feliz, pasó muchas carencias, no tenía dinero para comprar sus cuadernos e ir a la escuela. Por eso entró a trabajar en un restaurante. Era mesera de día, y en la noche estudiaba. Allí los hombres iban a tomar cerveza y le decían *"¿cuánto cuestas?"*. Entonces Ruth pensaba: *"¿También se vende una persona?"* Dice que era muy ingenua. *"Yo no me vendo"*, decía inocentemente. *"Qué cosa, ¿seré cerveza?"*. No conocía lo que era la prostitución.

Los hombres le decían *"Eres nativa, a la nativa le gusta el sexo"*. Y ella decía *"¿Será cierto eso?"*. Tenía 15-17 años. Y cuando se enamoró del papá de su primera hija, ella pensó que él la iba a proteger, pero cuando se enteró que estaba gestando quiso que interrumpiera el embarazo. Y como ella no lo hizo, él le dijo *"Ya verás cómo lo vas a criar"*. Así fue como se desengañó, se quedó sola, él se fue sin importarle el embarazo. Para Ruth fue muy difícil aceptar esa situación, pues no era lo que ella había imaginado. Se sentía perdida, y su mundo se vino abajo. Pero todo lo feo que le pasó, que pensó, que sintió, se ha borrado. Ella agradece tener a su hija mayor.

> **"Terminó mi mundo. No era bonita, no está el hombre. Porque en la adolescencia tu primer hombre es tu varón para toda tu vida. Yo tenía ese concepto porque mi mamá es católica y también la señora que me ha criado me dijo que el hombre que te toca te va a llevar al altar. Entonces yo tenía ese concepto. Y para mí ser madre soltera era vergüenza. Dije quién me va a querer si ya estoy estropeada."**

En esa época fue su madre quien le dio fuerza, le dijo: *"Mírame, yo me he quedado con cinco hijos, seis contigo. Mírame: estoy creciendo, como sea estoy saliendo con tu hermano"*. Así le habló su madre y ella lo va a recordar siempre.

Hoy, a la distancia de esa experiencia, Ruth dice que lo más importante en su vida son sus hijos y lo que tiene que hacer para su pueblo, trabajar con los hermanos, con las hermanas.

La organización

La discriminación y la injusticia de los sistemas estatales es lo que impulsa a Ruth a entrar en la organización. Le da rabia que algunas autoridades justifiquen su inacción en la falta de leyes.

Ella se preguntaba si no era posible que como personas encuentren salidas para atender a las personas más necesitadas, en lugar de escudarse en la falta de leyes. Ruth recuerda que cuando ella era niña y tenía muchas necesidades, nadie la auxiliaba. Piensa en las niñas y los niños de ahora, en que muchas cosas siguen igual.

Recuerda que cuando ingresó a la organización había desorden, nadie quería trabajar en la cuenca del río Ene, había mucho temor de asumir cargos por la violencia terrorista; y no había recursos. También había muchas amenazas de los colonos que entraban al territorio indígena.

Muchas cosas que enfrentar y mucho temor, pero llegar a la presidencia de CARE le permitió hacer y decir que el pueblo indígena tiene derechos que deben ser respetados. Y eso la motivo a luchar y a enfrentar los obstáculos.

En esa lucha la participación de las mujeres fue fundamental. Las mujeres se prepararon, desarrollaron sus habilidades para asumir responsabilidades y no solo traer el agua o cocinar. Ellas también podían traducir en los centros médicos, en las asambleas, en diferentes actividades en las que participaba la comunidad.

Ser elegida como presidenta no fue fácil, pero tuvo el apoyo de su esposo y sus amistades, que fueron muy solidarias con ella. Incluso los amigos de su esposo prestaron sus servicios profesionales gratis.

Una lección aprendida de ser presidenta ha sido la importancia de negociar y tener un trato diplomático.

La lucha contra la instalación de centrales hidroeléctricas ha sido un gran aprendizaje que incluso la llevó a ganar el premio Goldman. Esa y otras luchas muy importantes han sido parte de los esfuerzos de Ruth y su organización. Por ejemplo, paralizaron los trabajos de Plus Petrol en el lote 108. Esta empresa había movilizado 250 hermanos asháninkas para confrontarse con su pueblo y aprobar la instalación de la hidroeléctrica. CARE solo había llevado a 10 personas porque no contaban con recursos para movilizar a más.

Esas 10 personas estaban diciendo que el lote 108 no se había consultado y, por lo tanto, de qué iban a hablar, qué iban a negociar. Por eso el pueblo no iba a permitir a Plus Petrol entrar en su territorio.

Todo esto ocurrió a un mes de ser elegida como presidenta de CARE, en mayo 2005. Se enteraron por la radio y pidieron explicaciones al gobierno local y al gobierno regional. Ellos dijeron que si hay concesión van a tener plata. La empresa tenía la estrategia de dividir al pueblo asháninka y formaron una organización paralela, llamada FARE que se dedicó a contradecir a CARE, a desacreditar y a calumniar a sus dirigentes diciendo que habían recibido dinero. Frente a tanto acoso de parte de la empresa, Ruth tuvo que llegar hasta la Corte Interamericana de Derechos Humanos para denunciar que en el Lote 108 no se había hecho la consulta previa.

Eso significó más amedrentamiento. Algunos hermanos se le acercaron y le dijeron *"para qué le has denunciado, ellos tienen plata, te pueden matar"*. Ruth se quedaba pensando *"¿Me van a matar?, pero yo solamente estoy diciendo la verdad."*

La organización tiene que responder a los problemas de las mujeres. Estos problemas son principalmente la violencia. En la comunidad hay machismo, cuenta Ruth; las hermanas pierden su libertad frente al esposo. Por eso la organización debe capacitar, informar sobre los derechos.

En CARE adecuaron el estatuto para garantizar los derechos de la comunera, el comunero. Y en esa tarea se encuentran ahora. Están yendo a las comunidades para informar esto y aprovechar para informar sobre los derechos de la mujer, los niños, las niñas y adolescentes; principalmente el derecho al respeto, a la educación.

La política

Muchas organizaciones políticas le han propuesto integrar sus listas, pero ella no ha aceptado.

En este momento no aspira a cargos de elección pública. Está donde quiere estar. Ruth dice que ha venido de la organización, quiso llegar a la regional y llegó; y ahora se presentó la oportunidad de estar en AIDESEP. También tiene aspiraciones de llegar a la COICA, pero para eso hay que cumplir ciertos requisitos.

Sí está en sus planes llegar al Congreso de la República, pero no quiere llegar sola. Ya hubo la experiencia de un hermano que llegó solo al Congreso "y se lo han comido ahí en la laguna, los cocodrilos están ahí".

El legado

Ruth considera que está dejando un legado de humildad y servicio a su pueblo.

A sus hermanas les deja un mensaje de lucha, de participación constante para poder ocupar cargos y tomar decisiones de igual a igual con los hombres.

> "Si no participamos en la asamblea de la comunidad, entonces le dejamos que él sea jefe, pero el jefe toma decisiones erróneamente cuando nosotras no hemos participado. Y después vamos a criticar."

Para las niñas de su pueblo, Ruth les deja un mensaje muy claro: estudiar, formarse, capacitarse. Terminar el colegio, aprender de los errores y seguir.

> "Yo sé que en la adolescencia podemos cometer errores, como lo que me pasó también. Yo me enamoré con un hombre pensando tener un esposo que te puede proteger y te puede hacer estudiar. No es así. Tenemos que seguir adelante, terminar de estudiar. De donde has empezado tienes que seguir."



"Desde que nacemos, nosotras somos educadas sin escritura. Tenemos conocimientos que nos fortalecen. Tenemos una memoria que nadie nos puede quitar."

DELFINA CATIP, *pueblo awajún.*

Nació el 10 de enero de 1976 en la Comunidad Nativa de Nazareth. Dirigenta política del Programa Mujer de AIDESEP.

Delfina siente que es una líder porque coordina con las organizaciones de base, se informa sobre los problemas, especialmente aquellos relacionados con la educación y la salud de la infancia, para poder abordarlos desde el trabajo asociativo.

Para ella ser líder es dirigir, conocer la realidad de la comunidad y el territorio, pero también reconocerse como indígena en sus historias, su cultura, su identidad, y a partir de allí actuar.

Siente que no ha sido fácil ser líder, pues ha tenido que enfrentar situaciones de discriminación en la ciudad. En la escuela, su forma de hablar era motivo de burla.

"Ser indígena era mal visto en la ciudad." 



Sus comienzos

Lo que la motiva a trabajar en la organización es ver que se estaba perdiendo la identidad de su pueblo, su idioma. Eso la impulsa a formar una asociación de mujeres desde la cual le dice a la autoridad que el pueblo indígena tiene derecho a existir y a ejercer sus derechos. Así empieza su relación con el gobierno local, a partir del trabajo con las mujeres en actividades de artesanía. Es la artesanía la actividad económica desde la que se visibiliza la cultura indígena con el apoyo de las autoridades locales. La experiencia le sirve para hacer réplicas, para capacitarse y para trabajar con las organizaciones con el objeto de revalorar la cultura y la identidad indígena.

Allí adquirió un nuevo conocimiento, porque aprendió cómo funcionan las organizaciones indígenas, cuál es su estructura comunal, local, regional y nacional; y cómo se coordina con las organizaciones regionales.

El liderazgo de Delfina

"Soy buena para coordinar con las organizaciones"
"Como dirigenta, no me gusta tener enemistad. Me gusta el diálogo, el entendimiento y seguir adelante."

Delfina nos dice que una líder debe conocer desde la administración del territorio, del bosque, para poder dar a conocer el valor que tiene. Pero también debe conocer el valor de la familia, de la comunidad y de las organizaciones. La principal utilidad de esos conocimientos es poder apoyar a otras mujeres indígenas, orientarlas en la solución de sus problemas, ayudarlas a que despierten y puedan conocer, hablar, hacerse fuertes.

Ha logrado formar una asociación de artesanas con 48 mujeres, y darles visibilidad. Es la Asociación de Artesanas Awajún Yampan del Alto Mayo, desde la que tratan de rescatar su identidad y su lengua originaria. Con esta organización lograron participar de Agro-Rural, en un proyecto de manejo forestal, demostrando al Estado que las mujeres indígenas son capaces de ejecutar proyectos. Por ello, desde AIDESEP está trabajando como dirigenta y con la responsabilidad del Programa Mujer, con la esperanza de que se implementen proyectos para todas las mujeres de la amazonia peruana.

Ella se ha fortalecido gracias a la capacitación de las instituciones, los programas, que le ayudaron a entender y analizar los problemas y las necesidades del pueblo indígena.

Los hermanos indígenas reconocen el aporte de las mujeres, su capacidad y aportes a la comunidad y a la organización; saben que ellas pueden dialogar, hablar de sus problemas como mujeres, y qué propuestas tienen para hacer incidencia.

Delfina admira a los grandes fundadores de la AIDESEP y a las dirigentas mujeres de las diferentes organizaciones regionales, así como a las mujeres hermanas mestizas de instituciones.

La vida familiar

Delfina nos dice: *"Nací dentro del bosque. Allí aprendí a ser una mujer indígena, a trabajar, a participar en cacerías, en la pesca, la agricultura. Mis mayores me enseñaron los valores de la Madre Tierra, los protectores del bosque, quiénes somos y qué debemos ser más adelante. En mi familia, la persona en quien más confié fue mi padre, pero el ejemplo más importante fue mi abuela. Ella me crió. Mi padre era educador. Mi mamá se dedicaba al negocio, y mi abuela a la agricultura. Mi secundaria terminé en Lima, en un colegio parroquial, y luego estudié administración en un instituto, pero tuve que volver a mi tierra porque mi padre se puso mal de salud y ya no pudo apoyarme más. Entonces me dediqué un poco al negocio como mi mamá, que nos enseñó a buscar trabajo y no solo a vivir de la mano del hombre."*

A los 22 años, Delfina formó su familia. Tiene tres hijos: dos hombres y una mujer. Su esposo es un hermano awajún. Es educador y también dirigente, y por eso entiende y quiere que Delfina sea dirigenta y un ejemplo para las demás hermanas indígenas; él no le impide seguir adelante. En su hogar comparten las tareas.

En su familia, su padre nunca impidió trabajar a su madre. Tenían una chacra grande, la mitad para el consumo de la familia y la otra mitad para negocio. Su padre colaboró con el negocio de su madre dándole capital para que lo invierta y administre.

A sus hijos, desde niños les enseña el mundo indígena, las costumbres y la historia, el valor y la identidad para que se formen con el corazón

y con el sentimiento de indígena, y para que nunca se avergüencen de serlo.

Principales temas de la agenda indígena

Uno de los temas más importantes de la agenda indígena es el reconocimiento de su sabiduría por parte del Estado. En el caso de las mujeres, es necesario que sus conocimientos sean visibilizados, especialmente la medicina ancestral. También es muy importante el empoderamiento y la participación en las decisiones.

Sobre la relación con autoridades en el Estado, Delfina piensa que en los ministerios y en el Congreso hay mujeres que Apuestan por la defensa de los derechos de pueblos indígenas y los derechos de las mujeres. Sin embargo, es en la propia organización indígena donde siente que las mujeres están un poco excluidas. Ella observa que los hombres indígenas son empoderados, participan en asambleas, en política, pero que las mujeres todavía no han alcanzado el mismo nivel de participación.

Una de las causas es que a diferencia de los hombres indígenas, las mujeres tienen menos años de estudio. Al comienzo, las mujeres no tenían interés en participar, y cuando ya comenzaron a interesarse por la organización, se dieron cuenta de que no tenían recursos para trasladarse y que ello es costoso.

Y aún con los recursos escasos, los hombres sienten más libertad para salir, para gestionar. En cambio, las mujeres se han sentido más responsables de estar con los hijos o en la chacra. Delfina comenta que *"la mujer ha estado más ocupada que el hombre y por eso ellos han salido primero a la organización"*.

El saber de las mujeres

Las mujeres indígenas practican las artesanías, la medicina natural; se dedican a los cantos mágicos. Le dan más importancia al bosque, lo recuperan de la tala, mantienen y manejan las hortalizas naturales y el agua. Por eso las mujeres conocen más y vigilan el territorio cuando los hombres salen en busca del trabajo. Cuando las mujeres ven o escuchan que alguien de otra comunidad ingresa a tumbar árboles importantes, avisan a la comunidad para que intervenga.

Delfina ha tenido la oportunidad de participar en experiencias de reforestación, sembrando aguaje que trae agua y —como ella dice— cuando se recupera el agua se recupera el pescado. También ha sembrado árboles grandes con frutos y flores que llaman a las aves, y animales para beneficio del bosque y de los pueblos indígenas.

Sueños

Delfina quiere sumar más dirigentas, mujeres jóvenes, tener una escuela de formación de dirigentas, y una escuela de sabios y sabias donde se enseñe a sus hijas e hijos los conocimientos medicinales.

Por ello es necesario que se reconozcan los conocimientos de los pueblos indígenas, para que reciban el respaldo del Estado. Este respaldo también debe hacerse a través de la capacitación y el acompañamiento a la organización nacional, las regionales y las bases. Es necesario que las comunidades más olvidadas tengan conocimientos para que no sean engañadas.

Con ese objetivo, en la agenda de programa Mujer de AIDESEP quieren empezar empoderando a las mujeres para que tomen decisiones. Y para ello hay que modificar los estatutos comunales, para que se establezca la participación de las mujeres. Por ejemplo, en AIDESEP ya se modificó la participación: tienen que ser tres hombres y tres mujeres.

Mensaje para las mujeres

Las mujeres no deben sentirse débiles, deben participar en las asambleas y coordinar con las autoridades, y con los dirigentes. Es necesario que analicen la situación de la comunidad, ver cómo están a nivel de educación, salud, que conozcan la situación social y política de los pueblos.

Por ello Delfina les pide a sus hermanas dirigentas que se empoderen enfrentando los problemas, que participen y que defiendan sus derechos como mujeres de los pueblos indígenas. Que se sientan fuertes y no dejen que nadie las invisibilice, porque necesitan su fuerza para apoyar a las organizaciones y fortalecer sus comunidades.

> **"Seamos un ejemplo del movimiento indígena para dejar una historia para nuestras jóvenes y que se sientan orgullosas de nosotras."**



"Yo admiro los trabajos que vienen haciendo las feministas. Gracias a ellas se ha logrado muchos derechos que eran postergados."

Clelia Jima, pueblo awajún.

Consejera Regional de Amazonas.

Clelia se siente líder de su organización porque se ha atrevido a organizar a las mujeres cuando la costumbre en los pueblos indígenas es construir organizaciones en las que participan los hombres. Ella nos cuenta que en organizaciones mixtas, cuando las mujeres se organizan, lo consideran divisionismo, feminismo; pero eso no es así.

En el momento en que las mujeres se dan cuenta que en forma organizada pueden hacer llegar sus demandas, planificar y trabajar de acuerdo a su visión y objetivos, toman conciencia que no solo pueden estar mencionadas, sino que tienen que ser ellas mismas las que se organizan, actúan y defienden sus derechos.

Clelia piensa que el feminismo es la organización de las mujeres para defender sus derechos. Ella dice que el feminismo no es una cosa mala, que es buena, pero la están tratando peyorativamente. Admira el trabajo que vienen haciendo las feministas porque gracias a ellas se han logrado muchos derechos que eran postergados.

Desde joven, Clelia era una persona que participaba activamente y que se daba cuenta de lo que sucedía en la vida familiar, en la comunidad y en la sociedad. Esa capacidad de observar, de cuestionar, la motivó para ser líder, pero ayudándose con la educación.

Una vez que terminó la secundaria, no pudo seguir estudiando porque no tenía el apoyo de sus padres, pero ella persistió. Lo que le ha permitido ser líder, es tener estudios y formación con los que ha podido afrontar los desafíos.

Practica la toma de la ayahuasca, el tabaco, los rituales, pero también se prepara para el mundo dinámico que les espera fuera del bosque.

Observar otros liderazgos le permitió preguntarse si ella misma no podía ser líder. Las oportunidades se presentaban cuando algo no estaba yendo correctamente y había que actuar. Para ello, Clelia sabe que la mejor forma es la organización, hacer explícito que lo que está pasando no es correcto y es necesario exigir a las autoridades que cumplan lo que corresponde.

En esas situaciones, Clelia organizó a su comunidad y eso hizo que la gente valorara su liderazgo. Cuando fue estudiante también ha participado y liderado varios procesos. Clelia estudió en la sección de Jaén de la Universidad de Cajamarca y para su práctica faltaban cadáveres. Con sus compañeros y compañeras organizaron una marcha en la que hubo un liderazgo colectivo.

Todos esos procesos la han ayudado a construir su liderazgo.

Cambios

Ella nos comenta que ha fortalecido bastante sus conocimientos, y por ello ahora quiere intentar llegar al gobierno provincial o al Congreso. Para esta decisión ha sido importante una experiencia anterior vivida en el año 2010, en que postuló a la Municipalidad. Quedó en cuarto lugar de 13 candidatos y el exalcalde ocupó el penúltimo lugar. Pensó que entonces sí hay personas que Apuestan por ella, y piensa persistir en este tipo de participación porque ya ha logrado llegar a su cargo actual como Consejera Regional, representando la provincia de Condorcanqui.

Cómo la ve su pueblo

"*Si voy a pensar en contentar a todo el mundo, pierdo mi tiempo*", nos responde Clelia cuando le preguntamos cómo la ve su pueblo. Ella piensa que tiene aceptación y credibilidad porque cada vez que llega a las comunidades, la gente se reúne y le dice "*Consejera infórmanos, qué hay, por qué has venido, tenemos documento para encargarte*". Las visitas que hace a las comunidades son una oportunidad para informar y recoger necesidades.

"Eso es lo que yo valoro, que la gente cree en mí."

La confianza de su pueblo se basa en una virtud que ha desarrollado Clelia: saber escuchar y brindar información. Ella piensa que la gestión anterior no le brindó información a la ciudadanía. Ella ahora va a los lugares donde se ejecutan obras y lleva la información del expediente técnico que le interesa a la gente: el pago diario a los obreros, el costo de la madera, las metas. Con su labor las comunidades se informaron de que les estaban pagando como jornal diario lo que el contratista había puesto como el pago por hora. Los estaban engañando.

"Cuando yo informé eso, generé una revolución en la comunidad, pero para eso estoy yo como su representante, que debo informarles. Entonces, ellos han sentido que yo los represento como debe ser."

Clelia es consciente de que hay aspectos que debe mejorar; entre ellos, aceptar varios compromisos en la misma fecha y que luego no puede cumplir, quedando mal con la población. También siente que abandona un poco a la población, pues la capital de la región está muy lejos de su provincia Condorcanqui, pero debe estar allí porque es donde se toman las decisiones. Ella siente que cuando viaja a la capital, pareciera que está abandonando a su provincia.

Modelos para admirar e imitar

A nivel local admira el trabajo que vienen haciendo las artesanas; en especial la artesana María Luzmila Chuindavermeyo y a Rosario Chamique de Jima. A nivel regional, admira a una alcaldesa que es bien productiva y gestiona mejores servicios en su distrito. Clelia la ha visitado, y ha podido comprobar que con poco presupuesto ha sabido darle saneamiento básico en su totalidad, incluyendo a sus

tres centros poblados. Todas las viviendas tienen agua, desagüe y luz. También tienen conectividad a nivel de infraestructura vial y telefonía. Gestionó la compra de una camioneta, después de un camión que está a disposición de los productores de papa para sacar la producción al mercado. Esta alcaldesa también fomentó la crianza de truchas.

> ***"Yo admiro a esa mujer que ha hecho todos los modos posibles para poder satisfacer las necesidades de su gente. Y cuando yo he llegado a visitar, la gente cómo lo aprecia. Con poco presupuesto, ha hecho muchas cosas."***

Principales logros

Clelia es la primera mujer indígena egresada de la Universidad de Cajamarca. Y por ello sentía la responsabilidad de dejar algo para su pueblo. Se organizaron como estudiantes y coordinaron con el vicariato para recibir asistencia, gracias a la cual crearon un centro cultural llamado Huaymacu, y con un pequeño proyecto implementaron una biblioteca de acuerdo a la currícula. La biblioteca José Maria Huallar es ahora administrada por jóvenes awajún y wampis.

Un pendiente es seguir organizando a las mujeres, gestionar financiamiento para el fortalecimiento de capacidades, porque en los tres niveles de gobierno se preocupan por cemento y fierro, y no asignan presupuesto para fortalecer las capacidades.

Los recuerdos

Recuerda una bonita infancia. Su padre, como era maestro, tenía que trasladarse a la comunidad donde le tocaba enseñar. Por ello, junto a sus hermanos se criaron con su madre y sus tíos. Terminó su primaria en la comunidad nativa donde nació.

Clelia apoyaba a su madre en la chacra. Ella era la persona de su familia con quien tenía mayor confianza y es su ejemplo más importante porque es partera y conoce bastante de plantas medicinales. Ha sido líder en la comunidad, organizaba clubes de madres. Fue presidenta de la APAFA, promotora, capacitada por las misioneras.

Recuerda que su vida escolar fue bonita en la primaria, porque aprendió en awajún y entendía todo. Pero la secundaria fue un problema.

Gracias a las misioneras que la ayudaron dándole libros de cuentos, el catecismo, pudo aprender castellano y entenderlo.

Lo aprendido en la escuela le ha servido para liderar procesos y participar con conocimientos.

La familia

A los 24 años formó su familia y tuvo un hijo que ahora tiene 17 años. Al inicio fue bonito, pero terminó separándose. El padre de su hijo es del ande, y eso le permitió una vivencia de dos culturas diferentes. Clelia nos cuenta que fue un desencuentro total. Su hijo quería saber la razón de la separación, y ella le contó; y también tomó una decisión difícil, pero necesaria para que su hijo se forme su propia opinión: a los 15 años lo envió a vivir un tiempo con su padre. Durante un año vivió y conoció a su padre. Ahora solo lo visita. Esa experiencia fue muy buena para su hijo. Entendió las diferencias entre sus padres y aprendió a valorar el esfuerzo y la forma de ser de su madre.

La identidad

La identidad indígena de Clelia estuvo muy clara desde siempre, porque aprendió a hablar y a comunicarse en su lengua awajún. Su madre siempre les contaba los mitos, les enseñaba los ritos, la forma de entender el mundo. A ella le gustaba escuchar los mitos que contaba su madre y que le habían contado sus abuelos. Por eso, lo más importante de su cultura son los valores y su cosmovisión ligada al mundo de la naturaleza.

> *"Si no fuera la naturaleza que nos da aire puro, agua, los peces, los ríos, no tendríamos vida. Entonces, el indígena, siempre su cosmovisión se relaciona con el bosque."*

La comunidad nativa donde vivió su familia pertenecía a la organización FECONARIN, es decir Federación de las Comunidades Nativas del Río Nieva, que pertenece a CONAP.

Cuando ya estaba estudiando en la universidad, se dio cuenta de que las mujeres indígenas tenían necesidades específicas, porque una amiga le decía que los pueblos indígenas tenían que organizarse para superar las brechas de analfabetismo, brechas de desnutrición, anemia, VIH.

El VIH es un problema serio entre la población indígena; falta mucha información y no saben cómo protegerse, como prevenir. Les traen afiches, trípticos, información en castellano y ellos solo hablan awajún. *"¿Qué van a entender si nunca han ido a la escuela?"* nos dice Clelia con bastante molestia.

Por eso las mujeres deben ir a la escuela, deben educarse. Estudiar les abre oportunidades. Las mujeres adultas deben organizarse.

Cuando Clelia terminó su formación como enfermera en Cajamarca, regresó a Condorcanqui. Su objetivo fue organizar a las mujeres y fortalecer sus capacidades, promover su participación en la Mesa de Concertación, en el presupuesto participativo, en organizaciones políticas.

Conversó sobre esto con otras mujeres que le dijeron que lo habían intentado sin éxito y le manifestaron que era imposible. Para Clelia, mientras las mujeres no tengan conciencia de que en forma organizada van a poder presentar sus demandas y lograr sus objetivos, van a seguir siendo invisibles. Cuenta que una vez la invitaron las hermanas de AIDESEP y ella señaló esto. Teresita Antazú le dio la razón. En el Estatuto de AIDESEP no estaban incluidas las mujeres. Por eso, al lugar donde va, plantea que se modifiquen los estatutos, que incorporen las demandas de las mujeres y que ellas puedan llegar a ser presidentas y tomen decisiones.

> **"Siempre he sido crítica de este punto de AIDESEP y CONAP. Si no modifican su estatuto incluyendo a las mujeres como tal, para que tomen decisiones, de nada sirve el esfuerzo que hacen las hermanas de las 9 regiones."**

La organización indígena y la agenda de las mujeres

Clelia revisa la experiencia de las mujeres en la organización y señala que cuando las mujeres tienen propuestas, si el presidente no da el visto bueno, no prosperan. *"Hermana, hay que respetar la estructura orgánica"*, dicen. Entonces hay que cambiar ese modelo. Las organizaciones de nivel regional no están llegando a las comunidades, los y las jóvenes están decepcionados, se crean organizaciones paralelas lideradas por hombres y nadie les dice nada. Por eso, Clelia considera que las mujeres deben darse cuenta que así como están representadas actualmente no

van a conseguir levantar su agenda. Por eso es necesario organizarse como mujeres. Cuando se organizó la FREMANK (Federación Regional de Mujeres Ashaninkas Nomatsiguengas y Kakintes), fue criticada, pero se inscribió en el registro público y sigue adelante. Ellas les han dicho: *"hermanas, organícense y unamos esfuerzos porque ya no podemos seguir postergadas"*. En esta experiencia, Clelia está poniendo sus esperanzas y espera trabajar de manera modesta, avanzando poco a poco de manera que viendo el trabajo que hacen, se vayan incorporando más comunidades.

Piensa que es importante ser mujer indígena y participar políticamente, porque siempre están en desventaja frente a la mayoría hispanohablante. Por eso es clave que se entienda el concepto indígena de pueblo originario. Y a partir de allí, implementar la consulta previa.

La gestión en el gobierno regional

Clelia es la única entrevistada que tiene el cargo de consejera regional, y su experiencia en el gobierno y la gestión regional dejan importantes aprendizajes para su pueblo, y especialmente para las mujeres. Y no solo a nivel de avances en general, sino a nivel de incorporación del enfoque intercultural en la gestión y en los servicios.

Ella considera que el anterior gobernador regional tuvo una gestión que discriminó al pueblo indígena. Asignó muy pocos recursos para la provincia de Condorcanqui, y cuando la gestión actual entró en funciones, lo primero que hizo ella fue pronunciarse sobre el presupuesto de esta provincia, señalando que era discriminatorio. Servindi ayudó a hacer rebotar este pronunciamiento en los medios, la entrevistaron mucho y, como resultado, en 2015 el presupuesto de Condorcanqui, que en la gestión anterior fue de 1 millón y medio, fue subiendo a 6 millones, y en el 2016 se aprobó elevarlo a 10 millones, y luego a 14 millones.

Por ello Clelia reconoce a la gestión actual que entendió la necesidad de crear la unidad ejecutora de la Red de Salud Condorcanqui, porque antes dependía de la gerencia sub-regional de Condorcanqui. La autoridad entendió el sustento que se preparó y juntos gestionaron la creación de la unidad ejecutora ante el Ministerio de Economía y Finanzas.

Actualmente, los hermanos y hermanas de Imaza están en proceso de crear la unidad ejecutora para la única UGEL bilingüe intercultural Ibiri-Imaza, que ya está a nivel del MEF. Por eso ha solicitado a la congresista por Amazonas, Marita Herrera Arévalo, que los apoye con la incidencia para que este anhelo de la población de Imaza, que pertenece a Bagua, pueda hacerse realidad con la creación de esta UGEL Ibiri-Imaza.

Clelia ha podido lograr que los conocimientos ancestrales y la sabiduría de su pueblo, se incorporen en la gestión y en los servicios del gobierno regional. Conocer que de acuerdo a la mitología de su pueblo, en el proceso de embarazo, parto y puerperio influye la rata negra, le ayudó a promover la aprobación de una ordenanza para la atención intercultural del parto, contratando a indígenas profesionales, técnicos y técnicas en enfermería, personas que sepan de salud y que puedan traducirle tanto al personal como también a la usuaria y el usuario.

Su propia experiencia como enfermera fue muy importante para esto. Ella estuvo en un puesto de salud que se llama Pankintza, donde la jefa era una obstetra, y cuando Clelia llegó le encargó el área de Pediatría. Ella se encargó, pero las gestantes iban a buscarla porque se entendían en el mismo idioma. Eso molestaba a la obstetra. Clelia le explicaba que iban a buscarla porque hablaban la misma lengua, que había que buscar a alguien que pudiera traducir en el servicio de obstetricia. Un día llegó empujando la puerta una señora, molestísima, y le dice: *"Clelia cómo es posible que a mí la obstetra me mande a Nieva un mes. Yo no tengo plata, no tengo familia para estar un mes allá en Nieva. ¿Qué es lo que tengo? Que me cuente, ¿Por qué me manda un mes?"*

Clelia se fue al consultorio de la obstetra para consultarle y poder informar a la señora. Y resulta que la obstetra había dicho en castellano que el formato que había llenado lo iba a mandar a Nieva, y que iba a demorar un mes, y que luego iba a tener su seguro. Era el formato el que se iba a Nieva, y no la paciente.

Por estas situaciones, es urgente para Clelia que se implemente la ordenanza regional del 2010 que reconoce la lengua awajún, wampis y quechua como oficial en la región Amazonas. En las siguientes semanas estará enviando al Viceministerio de Interculturalidad una sustentación técnica para que sea evaluada. La propuesta es crear

un instituto de lenguas originarias en la región de Amazonas. Es una propuesta que tiene el respaldo de los awajún y las diferentes organizaciones que están presentes en San Martín, Loreto, Cajamarca y Amazonas.

La participación de las mujeres

Clelia identifica algunas barreras para la participación de las mujeres. Ella nos comenta que en la comunidad, cuando les conviene, los hombres dicen que en la tradición no eran las mujeres las que lideraban los procesos; pero saben por su historia que quien negociaba cuando había conflicto entre clanes era la mujer. *"Que hayamos perdido ese valor que teníamos es otra cosa"* dice Clelia, y por eso les dice a los hombres que cuando les conviene hablan bien, y les recuerda que las mujeres también apoyan en el desarrollo de su comunidad, de su familia, del distrito, la provincia y el país. Y que por lo tanto, hay que apostar por las mujeres también. Clelia les dice que así como consejera ella apoya a los hombres, los hombres también deben apoyar a las mujeres.

Una barrera para la participación de las mujeres en la organización, es el estatuto; y que los dirigentes sean electos por las comunidades y no sean designados por haber sido autoridad comunal, porque eso excluye a las mujeres y a los y las jóvenes.

La falta de educación también ha sido una barrera. En su caso, Clelia ha visto cómo la educación le ha servido para tener conocimientos y abrirse paso. A ella no la pueden engañar, ella refuta, señala lo que está mal y se opone cuando quieren engañar a su pueblo.

En las organizaciones, el fortalecimiento de capacidades debe ir más allá de los temas tradicionales sobre territorio, medio ambiente y cambio climático. Además de reconocer que la mujer indígena es la que más trabaja para enfrentar las consecuencias del cambio climático; las capacitaciones deben abordar problemas de salud, educación y agricultura; estrategias de ahorro, inteligencia financiera; pero eso sí, hay que capacitar a mujeres y hombres.

El ahorro es muy importante. En la provincia de Condorcanqui, la gente empeña sus tarjetas multired y su DNI. Se ha enterado de varias personas que han fallecido sin recuperar su tarjeta de ahorro y su DNI.

Y cuando iban de emergencia al hospital, y les preguntaban por su DNI, decían que tal o cual comerciante lo tenía. Clelia dice que los comerciantes tienen capturados a los maestros, técnicos profesionales de salud, indígenas en especial. Y que la razón es que no saben administrar su dinero.

Las grandes luchas

A Clelia le tocó atender a las víctimas del enfrentamiento del 5 de junio del 2009 en la Curva del Diablo. Ella trabajaba en el hospital Gustavo Lanatta Luján. Ella recuerda que esa fue una experiencia importante, porque muchos indígenas heridos fueron allí para ser atendidos.

Otra experiencia que recuerda es que un alcalde de Condorcanqui estaba haciendo mal la obra de agua y saneamiento en Santa María de Nieva. Ella, como era presidenta del asentamiento, formó un grupo de los nueve asentamientos que había, y organizaron una Federación de los asentamientos nombrándola como Presidenta. Consiguieron el expediente, lo llevaron a Condorcanqui y lograron demostrar que era copia fiel de otro expediente en el Cusco, que la obra iba a quedar mal porque no tenía pre-filtros y por lo tanto el agua que iban a tener no era potable. Lograron demostrar que se habían malgastado casi 12 millones en esa gestión. Así está la situación dice Clelia: "No apta para consumo humano nos han dicho pero seguimos tomando. Y así queremos superar la desnutrición crónica".

La agenda de las mujeres

Construir una agenda de las mujeres ha significado mucho porque en los dos encuentros que han tenido las propias mujeres han identificado la problemática. Por ejemplo, la violencia sexual que es un problema muy grave en la provincia de Condorcanqui y en Imaza. También se habló de VIH. Estos temas no salen cuando se reúnen con los hombres. Los hombres solo hablan de territorio.

Con esa identificación las mujeres están construyendo su plan estratégico y ya están próximas a validar la Junta Directiva y a elaborar el estatuto que va a orientar su vida organizacional. Luego aprobarán su reglamento interno. Tienen muy clara la ruta.

La política

Ha recibido propuestas para participar en este proceso electoral, pero no ha aceptado ninguna. Quiere dedicarse a cerrar su gestión hasta el 31 de diciembre, dejando una memoria para la autoridad entrante. Así transparente su gestión y deja las tareas encaminadas para que se continúen, para que la nueva autoridad no empiece de cero y no tenga las mismas dificultades que ella tuvo, pues no le dieron ninguna información de los avances, porque en su caso, encontrar esa información, le tomó casi medio año.

Pocas que hacen mucho

El aporte de las mujeres indígenas es significativo porque como bien dice Clelia, las pocas mujeres que llegan a asumir cargos y tienen liderazgo, han hecho mucho por su pueblo y eso es valioso. Clelia considera que en Bagua se debió contar con otra mujer indígena, pero como había que aportar y no tenían recursos económicos, pusieron a personas que tenían dinero, pero que no merecían estar.

Para seguir avanzando, Clelia piensa que es necesaria la paridad. Las mujeres indígenas ya no quieren ser mencionadas, quieren estar presentes, quieren tener representantes, porque están capacitadas para expresar sus problemas y plantear sus propuestas.

> **"Es importante que se fortalezcan las capacidades de las mujeres y varones, porque cuanto más fortalecidos estén van a entender cuáles son los efectos negativos cuando se maltrata, cuando se viola... Si yo lavo ya pues voy a ser maricón, dicen algunos. No es así. Hay que enseñarles desde la casa, para que no sea un ciudadano renegado, pegalón".**

Mensaje para las mujeres indígenas

Clelia quiere que las mujeres indígenas se den cuenta de que ya no pueden seguir postergadas, que tienen que tomar decisiones, que las organizaciones de mujeres no dividen, sino más bien suman al progreso del pueblo indígena. Quiere que sepan que organizar quiere decir también planificar en qué tiempo se van a solucionar los problemas, escoger las alianzas estratégicas, y capacitar a las mujeres jóvenes y

adultas para que puedan participar en diferentes espacios donde se toman decisiones.

También quiere decirles que hay que saber participar en la vida política, que la política no es cochina, que son las personas las que la hacen cochina porque entran en la política para hacer cosas que no se debería hacer. Quiere que aprendan que la política es arte de gobernar y es bonito cuando se la entiende.

> *"Yo particularmente me siento fortalecida de haber estado 4 años en la gestión y digo, ¿no? ¿Qué me hubiese pasado si yo hubiese participado el 2010 pero sin este conocimiento que tengo ahora?"*

A las niñas indígenas, Clelia quiere decirles que hagan caso a sus madres, a sus padres y que estudien. Que va a haber oportunidad para enamorarse, que hagan respetar su cuerpo, que avisen cuando son acosadas, cuando les ofrezcan cosas indebidas. Que hagan sus tareas. Y a los padres y madres, que no les restrinjan diciendo que no hay recursos porque ahora hay mayor oportunidad, hay apoyo social, programas que incentivan a las familias para que hagan estudiar a sus hijas e hijos, para que les lleven a centros de salud.

> *"Salir embarazada es bonito, traer un hijo es bonito, pero en su debida oportunidad, en su debido tiempo. Porque si no, como monito lo andamos al bebito. ¿Qué culpa tiene este bebito, no? para entrar en esta etapa de desnutrición. No vale la pena seguir el círculo vicioso, sino ya prepararnos y ser alguien en la vida".*

Un mensaje final sobre el VIH/SIDA

Este es un mensaje para toda la población en su conjunto, para que las organizaciones de base también que tomen conciencia de que la población indígena está siendo azotada por VIH SIDA y no lo están aceptando como tal, porque piensan que es brujería.

Así como se genera conciencia sobre tierra, el territorio, el medio ambiente, hay que generar esta conciencia en la población de tal manera que si alguien está infectado, vaya a recibir tratamiento. Tienen que saber que el SIDA no tiene cura, pero que se puede mitigar y mejorar la calidad de vida. Y si no están contagiados, hay que cuidarse, ser fiel. Y si son promiscuos, usar condón.



“De acá a unos años, si seguimos así podemos perder nuestras comunidades indígenas.”

Katherine Criss Ruiz Ochavano, pueblo Shipibo-Conibo.

Nació el 3 de agosto de 1995. Estudiante de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali.

Fundadora, ex presidenta e integrante de la ACITCJIA, Asociación de Círculos de Trabajo Colectivo de Jóvenes Indígenas de la Amazonía.

Cuando le preguntamos a Katherine si se siente una líder, inmediatamente nos dice que sí. Ella considera que el ser líder juvenil dentro de su pueblo indígena es hacer un trabajo de corazón para apoyar a los demás, para ver a sus comunidades desarrolladas con capacidades para defenderse como pueblos indígenas.

Lo más importante de su liderazgo es la ayuda a la gente y llevar lo aprendido a sus comunidades a través de las réplicas que realiza tanto en la ciudad como en el bosque.

Katherine nos cuenta que hay jóvenes de diferentes pueblos que están preparándose académicamente en diferentes carreras universitarias,

tecnológicas y que llevan sus conocimientos a las comunidades, dando charlas en sus idiomas originarios para que toda la comunidad pueda entender. Ella considera que eso es lo más valioso que pueden hacer por su pueblo.

La orientación en derechos y territorio

Las comunidades nativas en la actualidad tienen muchos problemas de tierra. Hay como 57 comunidades que tienen este tipo de problemas. Como estudiante de Derecho, Katherine y otros compañeros y compañeras ayudan a que sus hermanos y hermanas tomen conciencia de sus derechos como comuneros, como personas, como dueños del terreno, para que no hagan negocios con el territorio de la comunidad. Ella considera que si se siguen entregando los territorios, de aquí a unos años pueden perder sus comunidades nativas. Para evitarlo, como estudiantes de Derecho también han ido a concientizar a las comunidades para que protejan sus bosques y sus territorios.

El liderazgo se construye desde la infancia

En la experiencia de Katherine, el liderazgo se forma desde la infancia. Ella creció con la voluntad y el compromiso de ayudar, y por ese motivo, cuando terminó la secundaria, decidió estudiar Derecho porque se daba cuenta de que había muchas carencias en las comunidades indígenas, había mucha vulneración de derechos. En este momento está en séptimo ciclo.

Cuando se crea su organización, ella era la única mujer. Los jóvenes veían su potencialidad y le dieron la oportunidad, porque ella siempre señalaba que las mujeres también tienen derecho a oportunidades, a participar en espacios donde puedan demostrar sus capacidades. De esta manera es que los hombres le dieron la confianza, como fundadora de la organización, y desde entonces ha demostrado que tenían razón.

Para Katherine es muy importante aprender de las líderes mayores, pero de las buenas. De ellas ha aprendido a luchar por su pueblo, a defender a las mujeres, a tener carácter, a buscar su visibilidad como defensoras de sus pueblos.

Los cambios

El liderazgo cambia a las mujeres, las transforma. Antes de ser líder, Katherine era tímida, tenía miedo a hablar ante el público, tenía temor. Pero como tenía que cumplir aquello con que se comprometía, tuvo que corregir muchas cosas y siente que ha mejorado bastante, aunque reconoce que el miedo detiene a las mujeres; pero al descubrir los cambios, se transmite lo nuevo, la fuerza de las mujeres.

Ese miedo está asociado al machismo. Las mujeres tienen miedo a los hombres, temen que las minimicen; pero a pesar de ello, están superando ese temor y están cambiando para lograr también más cambios a favor de las mujeres.

Por ello, hay que reconocer las virtudes y lo que es necesario mejorar. Katherine nos cuenta que su virtud es ser luchadora, comprometida con el logro de sus objetivos. Cuando ella se compromete, logra sus objetivos. Es consciente de que tiene que mejorar su puntualidad y su organización, tener un horario para hacer las cosas, para cumplir con sus responsabilidades.

Modelos para admirar y seguir

Cuando Katherine era niña, admiraba a Segundina Cumapa y a Diana Mori, porque eran mujeres que defendían al pueblo indígena, y porque eran mujeres que hacían las cosas con amor y coraje. Conocerlas la motivó a querer ser como ellas.

Ellas siguen activas y Diana Mori es actualmente gerenta regional de los pueblos indígenas, mientras que Segundina es docente de ASPI (Acompañantes de Soporte Pedagógico Intercultural).

Para fortalecer su liderazgo, Katherine se ha apoyado en personas sabias como el hermano Marcial Vásquez Fasanando, que fue uno de los fundadores de la Universidad Intercultural de la Amazonía Peruana, consejero regional y primer presidente de la Organización Regional AIDESEP Ucayali (ORAU). Hasta antes de su muerte, se sentaba con él y conversaban. Él ha sido su inspiración. Fue un líder de pocas palabras y más acción. Falleció en el año 2015.

Ella respeta las opiniones de todas las personas y puede entender que alguien se oponga a su liderazgo, pero frente a eso responde con sus propias acciones, que son las que demuestran que lo que hace es producto del amor y del compromiso con su pueblo.

Resultados de su liderazgo

El liderazgo produce resultados hacia afuera, pero también hacia adentro. Por eso Katherine identifica primero que ser líder la ha ayudado a ella misma como persona, como estudiante. Ser líder ha significado conocerse más, identificar sus potencialidades, virtudes, debilidades, y cuáles son las cosas que debe mejorar.

A nivel de la organización de jóvenes indígenas, está ampliando espacios de participación tanto para mujeres como para hombres. Cuentan con el reconocimiento y apoyo de organizaciones e instituciones aliadas tales como AIDESEP, ORAU, UNICEF. El hecho de haber podido llegar a las comunidades nativas y compartir con ellas los conocimientos que han adquirido es un logro muy importante que ella valora mucho, porque uno de los objetivos de su organización es motivar a la juventud de las comunidades nativas para que estudien. Y ya están viendo algunos resultados porque están estudiando para ser futuros profesionales también.

Katherine es consciente de que aún le falta mucho en su camino como líder, porque ella es muy joven. Por eso quiere terminar sus estudios, ejercer su profesión y continuar trabajando con las organizaciones para el beneficio de su pueblo. Quiere ayudar a que sus organizaciones sean escuchadas.

Las demandas del pueblo indígena

Lo que más se necesita es apoyo para la titulación de los territorios, hacer respetar la titularidad del pueblo indígena sobre los territorios que ocupan, garantizar su calidad de vida con servicios de salud y educación. El embarazo adolescente es un grave problema en las comunidades, allí hay incluso niñas de 11 o 12 años embarazadas.

Los recuerdos

Katherine tiene bonitos recuerdos de su infancia. Hija de docentes, ella estaba siempre en la comunidad Amakiria, donde su mamá se dedicaba a la educación inicial. Su papá trabajaba en Betania, que era su comunidad. Tiene tres hermanos.

La persona que le ha inspirado más confianza en su familia ha sido su padre, que siempre ha estado cerca cuando ella lo necesitaba. Su padre la ha motivado a seguir con sus estudios.

La llegada a la ciudad significa una ruptura con los bonitos recuerdos. Su vida cambió, sintió un choque "tremendo" como ella misma lo dice. La enviaron para que estudie primaria; vivía con su hermana mayor, solo hablaba shipibo y sentía que no la escuchaban.

Katherine lloraba, pero al mismo tiempo se hacía más fuerte. En primer grado una profesora le tomó cariño y se dedicó a enseñarle. La llevaba los sábados a su casa y le enseñó a leer y escribir.

A pesar de eso, Katherine, como toda persona de un pueblo indígena, sintió la discriminación de la ciudad. Recuerda claramente que una vez que su abuela la llevó a la escuela, una compañera le dijo "chama", que es como una mentada de madre. Katherine reaccionó y se quejó con la profesora. Nunca más la insultaron.

La experiencia de la escuela la ha ayudado en su liderazgo porque le enseñó a competir y a no sentirse menos por el hecho de ser indígena. Siente que la ayuda el hecho de tener un nivel académico competitivo.

Actualmente Khaterine ha formado una familia y tiene una hijita de tres años. Su compañero es también del pueblo shipibo y egresado de la carrera de Derecho. En su hogar las tareas se comparten y le muestran a su hija una vida familiar sin machismo.

Ella aprendió a sentirse orgullosa de ser una mujer indígena gracias a los mensajes que le daba su mamá, que le decía que nunca se avergonzara de su cultura, de su identidad, de ser una mujer shipiba, indígena.

Las demandas de las mujeres indígenas

Las mujeres tienen un gran problema: la falta de oportunidades. Aunque las barreras ya se están levantando y hay mujeres que son jefas de comunidades, el machismo todavía existe e impide que se escuche a las mujeres.

¿Qué ha tenido que cambiar para que las mujeres puedan ser jefas de comunidades? Katherine nos dice que esto no ha sido algo espontáneo, que debido a las exigencias de las mujeres se han tenido que hacer modificaciones a los estatutos para abrir oportunidades y espacios para ellas.

Construir la agenda de las mujeres indígenas ha significado mucho porque se busca la visibilidad, que sus demandas sean escuchadas en diferentes espacios. Al comienzo los problemas de la violencia no eran muy visibles, pero cada vez más y con el apoyo de las Defensorías que hay en las comunidades, se ha tomado conciencia de que la violencia debe denunciarse. Las mujeres tienen que vencer el miedo y comenzar a hablar. Por eso desde la organización se las debe motivar y apoyar su participación.

La política

Muchas organizaciones le han propuesto integrar sus listas para las próximas elecciones, pero no ha aceptado ninguna de las propuestas porque en este momento su prioridad es terminar sus estudios de Derecho. El momento oportuno vendrá cuando ya haya terminado su carrera.

Tiene claro cuáles serían sus aportes al pueblo indígena una vez ingrese a la política. Lo primero es asegurar agua limpia, pues el agua que beben los pueblos indígenas está contaminada. Es la fuente de enfermedades para niñas, niños y personas adultas. Lo segundo es la igualdad, y para ello es necesario que las mujeres pierdan el miedo y vivan sin violencia.



“En el campo hay muchas enfermedades y hacen falta las medicinas.”

Lili Tangoa Huiñape, pueblo shawi.

Técnica enfermera.
Comunidad Nativa de Zapote, distrito de Cahuapanas.
Federación Nativa del Sillay.

Liderazgo

Lili se siente líder. Gracias a la formación que recibió, hace un año salió a trabajar dando talleres, capacitaciones en las comunidades. De esa manera la población la conoce. Lo que la convirtió en una líder fue su capacidad de reconocer la importancia del trabajo y la participación de las mujeres para salir adelante. Eso hacía que se diera valor a sí misma, pero sin olvidar lo importante que es conocer a otras personas y compartir experiencias.

Lo más importante de su liderazgo es la sensibilización por las mujeres y la capacitación, que ha permitido demostrar que las mujeres pueden liderar, porque antes esperaban que solo el hombre participe; ellas no podían opinar. Ahora las mujeres plantean sus necesidades ante las autoridades.

Para Lili ha sido difícil llegar a ser líder. Sus padres no tuvieron recursos para pagar sus estudios; por eso las capacitaciones en las que participó le han servido mucho en su formación como líder. Lili considera que ese tipo de capacitación es muy útil para las mujeres de las comunidades.

Considera que su principal virtud es querer construir, ser perseverante, saber defenderse. Uno de sus logros es haber aprendido las costumbres de las mujeres de otros grupos étnicos, y eso ocurre porque ella ha llegado a la comunidad y ha podido ver sus costumbres, su alimentación.

Para mejorar como líder, Lili considera que necesita tener más capacitaciones e intercambios con personas de diferentes regiones.

Uno de sus principales logros ha sido la titulación de territorios de pueblos indígenas cuando trabajaba en la CORPI. Lili nos comenta que la mayor parte ya están titulados y solo faltan algunas comunidades.

Recuerdos de infancia

En su infancia, su familia ha sufrido. Son 8 hijos, cuatro mujeres y cuatro hombres. Recuerda que peleaba con sus hermanos y que su padre no les dejaba salir a jugar.

Ella jugaba pelota con sus hermanos, pero en las tareas de la casa había una división de roles. Lili se encargaba de hacer masato, cuidar de sus hermanos y lavar ropa; una de sus hermanas de la cocina, los hermanos pequeños se encargaban de alimentar a los pollitos. Su hermano más joven iba a trabajar con su padre y también era el encargado de llevar agua a la casa.

La persona de la familia con quien tuvo más confianza es su madre, porque era comprensiva. En cambio, su padre era de golpear al primer error cometido por ella o sus hermanas y hermanos.

En la escuela aprendió a escribir y leer. No aprendió más, porque en aquellos tiempos la educación en las comunidades era muy básica. Pero lo aprendido allí le ha sido de utilidad en su vida como dirigenta.

La identidad indígena

Siempre fue consciente de su identidad indígena como parte del pueblo shawi. Eso es algo que le da mucho orgullo. Sus padres pertenecieron una organización que era parte de la CORPI. Su papá fue autoridad en las comunidades.

Desde que fue mamá, a los 18 años, Lili comenzó a ver y cuestionar la realidad de las mujeres indígenas. Vivir la dificultad de criar sola un hijo, pues ella no tuvo el apoyo de nadie, le ayudó a entender la desigualdad que afectaba a las mujeres.

Allí se dio cuenta de la importancia de que las mujeres se capaciten, que participen, que conozcan su identidad indígena y rescaten su cultura, que no dejen de hablar en su lengua originaria. Lili nos comenta que en su pueblo, sus hermanos y hermanas desde muy jóvenes salen a trabajar, dejan los estudios, y ya no quieren vestirse con la ropa de su pueblo; que dejan de hablar su idioma, olvidan sus costumbres. Por eso es muy importante realizar acciones para rescatar la identidad y la cultura del pueblo indígena.

La familia

A los 17 años se unió con el padre de su hijo, que era el profesor de la secundaria. Ella era su alumna, pero el profesor tenía una pareja. Cuando sus padres se enteraron de que ella estaba embarazada, la maltrataron. Su padre se enojó mucho; le dijo "*tú no me has obedecido, tu nunca saldrás a la ciudad, nunca voy a dejar que salgas, aquí vas a pudrirte*". Denunció al profesor y él fue apartado por 5 años de la actividad docente. Cuando el padre de Lili lo denunció, él dijo que se iba a encargar de mantener al niño, pero nunca se hizo cargo, ni siquiera lo reconoció.

Debido a esta experiencia tan difícil, Lili espera que su hijo —que ahora tiene 15 años— sea una persona que pueda lograr sus objetivos y salga adelante. Por eso le brinda las oportunidades que ella no tuvo, y para ello ha llevado a su hijo a la ciudad.

En su casa era el padre quien tomaba las decisiones, pero a veces las decisiones eran compartidas con su mamá. Lili nos comenta que en las comunidades del pueblo shawi aún no hay mujeres líderes, pero en las



organizaciones sí. Esta dificultad que todavía tienen las mujeres shawi es porque en los hogares aún viven con muchas restricciones. A las hijas no las dejan salir a participar en los talleres.

La organización es una oportunidad para las mujeres

En la organización sí hay más oportunidades para las mujeres. Llegar a la organización no es fácil, pero una vez allí, hay oportunidades de formación y liderazgo, aunque esto no fue siempre así. Al comienzo no había muchas oportunidades. Actualmente el trato para las mujeres no es muy bueno, pero hay más participación; aunque podemos decir que el machismo es fuerte. No les dan espacio a las mujeres, no las dejan opinar, rechazan sus opiniones y su participación.

Una vez el presidente de su organización no la dejaba participar y ella en medio de una reunión tuvo que enfrentarlo. Le estaba exigiendo que asumiera una responsabilidad para la que aún no estaba preparada, que exponga sobre territorialidad, porque el ingeniero que tenía que hacerlo se había emborrachado. En esa reunión estaban eligiendo representantes para asistir a la COP21, en Francia; y el asesor de AIDESEP la felicitó por saberse defender, ya que no era posible que su presidente la tratara de esa manera.

En la organización, Lili participaba en los talleres, se formaba, pero también era monitora en puestos de salud: monitoreando las brigadas, observando cuántos pacientes llegan de emergencia, si son bien atendidos, si les dan su alimentación, si les han referido, cómo llegan a Yurimaguas.

Era una tarea difícil. Una vez ella reclamó el control de un recién nacido de 7 días, y una enfermera se paró y le dijo: "*Y tú quién eres*". No quisieron hacerle caso, no lo querían atender porque decían que ya tenían completa su cuota de pacientes. Lili se fue a quejar, y les dijo que ella representaba a la CORPI, que luego vendría el presidente. Entonces, recién ante eso, atendieron al pequeño. En CORPI, Lili ha aprendido a ser responsable y respetuosa con las personas.

Su trabajo en la salud

Su trabajo en CORPI comienza como técnica en salud, para apoyar y vigilar el trabajo de las brigadas de salud en las comunidades. Con un equipo de radio, ella anunciaba la llegada de la brigada y les acompañaba para asegurarse de que cumplieran su trabajo y trataran bien a sus hermanos y hermanas indígenas. Esto se hacía porque a veces hacían informes falsos, como si hubieran estado algunos días en las comunidades, pero en realidad no se presentaban.

Lili también iba a ver cómo trataban a los hermanos indígenas que se encontraban hospitalizados. Parte de sus responsabilidades fue también viajar representando a los siete pueblos indígenas ante la AIDESEP.

Por su trabajo, Lili tenía que coordinar con el director de la red de salud. Y eso fue complicado, porque a algunas autoridades la presencia de las mujeres indígenas no les interesa en absoluto. Pero cuando se reunía con el representante del Ministerio de Cultura —que es del pueblo awajún— era diferente porque él dialogaba con los y las representantes de las organizaciones para evaluar el avance de la salud intercultural de los pueblos indígenas.

Los sueños de las mujeres

En su zona, las mujeres sueñan con seguir rescatando sus costumbres, seguir practicando la cerámica, estudiar, conocer otros lugares. Lili dice que ya no se ven uniones a la edad de 12 o 14 años. Las cosas mejoran por las capacitaciones de las organizaciones y del Programa Mujer. También porque en las DEMUNA y en los puestos de salud hay charlas; los técnicos van a los colegios y hablan con los estudiantes. Ese es el resultado de una evaluación que se ha hecho, porque había muchas colegialas embarazadas.

El embarazo adolescente es un gran problema

Lili nos comenta que hay algunas mamás que ahora están llevando a sus hijas para que se informen sobre planificación familiar. Cada vez hay más mujeres jóvenes que se atienden y los puestos tienen más profesionales, como obstetras y técnicas, que hablan sobre el cuidado durante el embarazo y la alimentación.

El apoyo que se necesita

En la zona donde vive Lili, se necesita mucho apoyo del Estado, especialmente en la protección del territorio y de los derechos humanos. En San Lorenzo hay un hospital, pero hace falta que lleguen médicos especialistas, porque solo hay uno o dos médicos de turno. Las mujeres embarazadas no sienten confianza, y cuando el obstetra es un hombre, no van. Ellas prefieren que las atienda una mujer. Por eso se atienden con las parteras de la comunidad.

Las personas jóvenes del pueblo indígena quieren salir adelante, pero tienen dos problemas: el primero es la falta de recursos económicos y el otro es la discriminación, la humillación que sufren por parte de los mestizos cuando vienen a San Lorenzo. Cuando ella estudió, pasó por humillaciones. Había gente que les tenía cierta envidia porque tenían una beca.

La maternidad, el machismo y la muerte

Ahora los médicos y los obstetras permiten que las parteras apoyen. Lili nos cuenta una experiencia en un viaje por una comunidad. Cuando estaban descansando luego de hacer el trabajo de la brigada de salud, vino el técnico a llamarlas y les dijo que hay una gestante con trabajo de parto y no permite que él la vea. La obstetra y Lili se acercaron a la casa y encontraron a la señora en trabajo de parto, y a su esposo, que no quería que la examinaran. Lili nos cuenta que a veces las madres mueren por culpa de sus maridos, porque aunque ellas quieran, ellos no permiten que las examinen, y menos si el médico es un hombre.

La muerte por desnutrición y malaria

Este es otro problema que afecta el desarrollo de los pueblos indígenas. La muerte por desnutrición es alta, cuenta Lili; así como también la muerte por la malaria, que es una epidemia que hasta ahora no se puede eliminar a pesar de que hay un programa presupuestal para atenderla, vigilarla, incluyendo un plan piloto de participación y visita a las personas que están en tratamiento para asegurarse de que tomen sus medicamentos e informar si los cuadros se complican.

Se necesitan talleres de preparación de alimentos balanceados. En la zona donde vive Lili, hay el programa Qali Warma, que trabaja con niños, madres embarazadas y niños recién nacidos; pero es necesario

que este programa implemente estrategias para que las promotoras orienten mejor a las mujeres, incluso sobre lo que deben sembrar en su huerta. Se puede aprovechar las visitas para dar esas orientaciones. Lili conversa con su vecina que es promotora de Qali Warma, y ella le cuenta que en las visitas les enseña sobre el lavado de manos, el cepillado de dientes, el juego. Por eso Lili considera que en esas visitas se debe aprovechar para hablar de cómo alimentarse mejor cultivando en su huerta.

Infección VIH/SIDA

En los distritos de Manseriche y Andoas hay dos casos de VIH; hay dos en Manseriche, pero en Andoas hay como 60 casos. La mayoría son hombres, unos cuatro casos de mujeres. Se ha encontrado a mujeres muy jóvenes con VIH, hay el caso de una niña de 11 años.

Lili nos comenta que las personas viviendo con VIH sí reciben atención y que en el personal de salud no hay rechazo a pacientes con VIH; les llegan sus medicamentos, pero algunos no quieren tomar el tratamiento.

Esa negativa es por desconfianza hacia los técnicos; pensaban que ellos han contado a todo el pueblo sobre su enfermedad. El temor al rechazo hizo que ya no volvieran a hacerse sus análisis. Para ellas era muy difícil hacer que regresen, pues no eran red de salud, no pertenecían al MINSA, eran un proyecto que guarda la confidencialidad. Por eso Lili piensa que quienes han contado de la enfermedad de estas personas son sus propios familiares.

La política

A Lili le han propuesto participar en política. De hecho, fue candidata a regidora provincial, pero su lista no ganó. Sin embargo, participar en un proceso electoral ha sido una experiencia que le ha dejado como lección la importancia de pensar bien antes de aceptar, y la necesidad de conocer las funciones de las autoridades municipales, especialmente si se gana, porque hay que cumplir todas las promesas que se hacen en la campaña.

En estas elecciones del 2018 no va a participar; ahora está priorizando el trabajo en la organización. Sin embargo, tiene claro cuáles serían sus propuestas, sus compromisos, en caso de ser elegida autoridad; y por estas está trabajando también desde su organización.

La prioridad, nos dice Lili, es la titulación de tierras, el rescate de la artesanía, la capacitación a las mujeres indígenas (especialmente en liderazgo), la gestión de los servicios de educación y salud para que lleguen a toda la población y cuenten con los especialistas que se necesitan; la promoción de becas para jóvenes mujeres y hombres.

Conversamos con Lili sobre la importancia de conocer bien las funciones de las regidoras y los regidores para poder presentar propuestas que se puedan cumplir en caso una sea elegida; ya que a veces no se pueden hacer ciertas cosas como la gestión de los servicios; pero lo que sí se puede hacer es fiscalizar su funcionamiento y que el dinero que llega a la municipalidad se gaste de manera correcta. Entonces, mejorar los servicios es algo que no se va a poder hacer; en cambio, supervisar y verificar que los maestros vayan a las comunidades, que los médicos cumplan su horario, es algo que sí se puede hacer.

Mensaje desde su experiencia

Lili quiere decirle a las mujeres que sigan adelante: que estudien y se capaciten aun cuando sean mayores; que cumplan sus responsabilidades y se hagan respetar. Que no dejen de participar ni de ser creativas; que nunca retrocedan.

A las jóvenes Lili les dice de manera especial que nunca es tarde, que con los errores se aprende, que de los fracasos se aprende, así que siempre sigan adelante. Por eso deben ser luchadoras, para poder tener un futuro que las haga felices.

A las niñas les pide que sigan aprendiendo a través del estudio, que sean responsables, que respeten a los demás, pero también que se hagan respetar por las personas mayores, que sepan que tienen derechos.

Una receta para combatir el machismo

Para Lili, AIDESEP debe seguir trabajando en el Programa Mujer; mejorarlo y apoyar el trabajo de las mujeres. Los hombres deben apoyar en la búsqueda de más financiamiento.

Y para que los hombres dejen de ser machistas y dejen participar a las mujeres, también tienen ellos que capacitarse, porque así aprenderán a respetar y a valorar el trabajo de las mujeres.



"Si toda la vida vamos a permitir que un varón hable por las mujeres, ¿dónde estamos nosotras?"

Zoramida Tapullima Panayfo. Pueblo: Kichwa.

CODEPISAM - Coordinadora de Desarrollo de los Pueblos Indígenas de San Martín.
Desde 2016 integra el Consejo Directivo.

El liderazgo

Zoramida se siente una líder porque le gusta velar por los derechos de las mujeres y participar haciendo llegar a las autoridades los problemas de las mujeres de las comunidades. Para ella, lo más importante de ser líder es valorarse a sí misma, valorar a los demás y ser una persona sencilla. Cuando una se valora a sí misma, siente que se puede lograr lo que se desea.

No es fácil ser una líder; en el camino se encuentran muchos obstáculos. El primer obstáculo que una encuentra es la familia, porque que no hay comprensión en el hogar. El segundo obstáculo que identifica Zoramida es que en algunos momentos se siente que para las mujeres no hay espacio para participar. Sin embargo, lo más

importante de ser líder es que se ha podido empoderar a muchas mujeres indígenas.

El tercer obstáculo es el machismo. Para Zoramida es lo más fuerte que puede existir. El machismo genera los malos comentarios: por qué viajas, qué haces, con quién; porque a pesar de que la líder informa, el machismo critica, cuestiona todo lo que haga una mujer.

Zoramida admira a Teresita Antazú, porque es una mujer muy sencilla, que trata a todas al mismo nivel, es comprensiva, alienta a las hermanas a lograr sus objetivos.

> "Teresita Antazú es importante, es una lideresa que voy a admirar siempre."

Y sobre ella misma nos cuenta que los hombres la respetan, la dejan participar, que ella tome decisiones. Las hermanas esperan ser como ella, quieren salir adelante. Para Zoramida ha sido importante que las mujeres de su pueblo la respeten y la respalden.

Su principal virtud es que a pesar de los conocimientos que tiene, siempre es la misma: es sencilla y amable. Pero cuando le reclaman algo que no es verdad, explota. Esto es lo que quiere cambiar, controlarse un poco más.

Zoramida sabe que cuando una se capacita, el aprendizaje es para toda la comunidad porque se van involucrando, se van interesando y comienzan a participar cada vez más. Lo que falta lograr, tanto en la organización como en la comunidad, es sensibilizar a los comuneros y a los integrantes del Consejo Directivo para que entiendan que las mujeres deben participar en todos los espacios.

También siente que debe mejorar en las gestiones para captar proyectos para las organizaciones, pero se siente orgullosa porque ha ayudado a dar solución a diferentes problemas y eso la hace sentirse orgullosa de ser indígena.

Sus sueños

Zoramida quiere que en su organización lideren más las mujeres. Para ello es necesario gestionar proyectos de capacitación de las mujeres,

para que conozcan sus derechos y pierdan el miedo; porque hay mucho miedo. Las mujeres no quieren ocupar cargos. Para ella, sueña con la presidencia de la AIDESEP. ¿Y por qué no?

Los recuerdos

Su niñez fue difícil porque ella proviene de una familia muy machista. Además, sus padres peleaban mucho y para los hijos era difícil ver a sus padres unidos. A pesar de eso, su niñez fue alegre; le gustaba participar, salir a recitar, cantar, bailar. En total eran 11 hermanos, seis hombres y cinco mujeres; Zoramida es la mayor, y eso fue difícil porque tenía que encargarse de todos los demás.

Su madre se levantaba a las 6 de la mañana y los hombres se iban a la chacra, a pescar o a cazar. Las mujeres preparaban los alimentos. Cuando nacían los hermanos y hermanas de Zoramida, su padre se encargaba de cocinar, lavar y también atendía a la mamá.

La persona con la que Zoramida tenía más confianza fue su abuela, pues ella les demostraba más amor, les cantaba a la hora de dormir, les contaba cuentos. Ella recuerda que la visitaba con sus hermanos y primos, y que ella les contaba historias mientras ellos y ellas la ayudaban.

En su familia ha recibido buenos ejemplos, tanto de su padre como de su madre, quienes siempre le aconsejaron que fuera honesta, que no robe, que sea humilde y que nunca trate de demostrar lo que no es, porque más adelante se enteran sus amigos y va a tener vergüenza.

La escuela

Zoramida recuerda que cuando estudiaba, a veces no tenía recursos para comprar un lápiz, un cuaderno; y para comprarlo ayudaba a una señora que tenía una bodega y ella les daba el lápiz o el cuaderno. También vendían gallinas para comprar los útiles y el uniforme.

En la escuela aprendió a no tener miedo. Había un profesor que les decía que no debían tener miedo a nada. Que se iban a encontrar muchas dificultades en la vida, pero que con calma todo se soluciona. Allí aprendió a enfrentar los problemas, además de aprender a leer y escribir.

El descubrimiento de la identidad indígena

Cuando tenía 12 años, Zoramida se fue a visitar a su tía. Salió a trabajar en la ciudad, y cuando regresaba a visitar a su familia, escuchaba que hablaban de la cordillera escalera, de abogados, que su papá ya no podía entrar al bosque a sacar, a cazar, nada, porque les llevaban y les denunciaban. Una vez que regresó encontró que había una asamblea. Su papá le contó que ya no les dejaban entrar a cazar en su propio territorio. Ella se quedó en la asamblea y escuchó que el abogado les decía que no piensen que toda la vida iban a vivir en la comunidad, en el bosque, que tenían que ir a la ciudad para que sus hijos estudien. Eso no le gustó a Zoramida y le respondió así:

> **"Mire abogado, yo he vivido en la ciudad tantos años, pero no me gusta y no todos queremos estar en la ciudad. Preferimos estar acá en la comunidad, que estar en la ciudad, porque acá todo es tranquilo."**

Pero hubo un hecho que la hizo más consciente de su identidad indígena. Una vez su abuelo le dijo: *"Hija parece que me voy a morir y no sabes nada de mí"*. Y en ese momento le dijo *"Nunca te avergüences de dónde vienes, de tus raíces"*. Esas palabras se han quedado con ella desde entonces, y le sirven para trabajar con la comunidad, para que sean conscientes de su identidad indígena y de su cultura.

La participación de las mujeres

Zoramida observó que cuando había asambleas sobre los procesos judiciales, solo hablaban los hombres y las mujeres no participaban. Cuando llegaban funcionarios solo hacían preguntas a los hombres y los involucraban en el trabajo. Cuestionar esa situación la llevó a reunir a las mujeres y organizarse para participar.

Por ello, para Zoramida el primer punto de la agenda es fortalecer las capacidades; luego la producción, pero teniendo en cuenta que a diferencia de los hombres, para las mujeres es difícil moverse. Las responsabilidades del hogar mantienen a las mujeres atadas a lo doméstico, pues deben organizar las tareas de la casa y la atención de los hijos e hijas. De otro lado, participar requiere recursos, por lo menos para movilizarse; y a veces no hay dinero ni para lo básico.

En la región, la agenda principal de los pueblos indígenas es la titulación que les va a proporcionar seguridad jurídica frente a las concesiones forestales que se están otorgando dentro del territorio de las comunidades. Las comunidades no se enteran y de repente resulta que tienen vecinos. ¿De dónde salieron? De las concesiones.

Entre las barreras que tienen las mujeres indígenas para participar, está la oposición del esposo. Ellos piensan que es suficiente con la participación de los hombres y que ya no es necesario que las mujeres participen. En el hogar también quieren imponer sus decisiones.

Eso se repite a nivel de las organizaciones. Zoramida comenta que en la organización regional no existe una secretaría de la mujer, que son solo varones. Para cambiar eso es necesario cambiar los estatutos, desde las comunidades hasta las centrales; pero también hay que sensibilizar a los hombres para que les den el espacio a las mujeres.

En el caso de las mujeres, será necesario que aprendan a perder el miedo y que conozcan los derechos. Hay mucho temor, eso es lo que se ve en las comunidades.

La familia

Zoramida formó su familia muy jovencita, a los 16 años. Al comienzo todo fue muy bonito. Tuvo su primer bebe al año de juntarse. Con el paso del tiempo fue madurando, pero también llegaron los problemas. Luego de casi 13 años de convivencia, se separó con tres hijos.

Su esposo no comprendía su trabajo como líder, no entendía para qué se capacitaba y por qué se ausentaba dejándole a los bebes. No entendía en qué podía servirle a Zoramida tanta capacitación. Sin embargo, la separación no ha impedido que el cumpla sus responsabilidades de padre. Cuando vivían juntos, las tareas eran compartidas; y cuando ella salía de viaje lo que más le preocupaba era dejar a sus hijos.

Uno de los efectos de haberse capacitado es que Zoramida también conocía más sobre sus derechos; no solo era el hecho de tener menos tiempo para estar con la familia, sino que ella ya no aceptaba obedecer a su esposo, ya no estaba dispuesta a vivir sometida a la autoridad del marido, sabiendo que eran iguales. Eso a él le dio mucho temor y

discutían mucho. Su esposo era ingeniero civil y sus amigos le decían que era un saco largo, que se dejaba mandar por su esposa.

> **"Yo no soy tu propiedad, le dije. Ya ves cómo eres, me dijo, de cada reunión que vas, ya vienes cambiada, vienes con otra idea."**

Su trayectoria

Zoramida tuvo un tío que fue procesado por una supuesta desforestación. Fue acusado de sacar madera, pero solo entraba al bosque para sembrar yuca y plátano en su chacra. Esa situación la animó a conocer sobre los derechos para poder apoyar a su tío cuando lo necesitara. Así comenzó su historia de liderazgo.

Primero, desde la comunidad estuvo en la Secretaría de la Junta Directiva. Allí culminó su período con el apoyo de una ONG que llegó para capacitar a líderes. Eso le permitió conocer sus derechos. Luego entró en la Federación de Pueblos Indígenas Kichwas de la Región San Martín (FEPIKRESAM), y sintió un poco de miedo porque era la única mujer. En la primera reunión estuvo callada, solo escuchaba. Le dijeron que tenía que identificar lideresas en todas las comunidades y tener contacto con ellas, informarse de los problemas. En ese cargo estuvo dos años y llegó a identificar a 56 lideresas.

Luego llegó a la CODEPISAM, a partir de un congreso en el que participó como representante de la FREPIKRESAM. Allí fue elegida para la directiva con el cargo de Secretaria de la Mujer, y allí está desde 2016. En la CODEPISAM tienen una agenda de la mujer, se está avanzando porque en las ocho federaciones se ha elegido una representante para fortalecer la secretaría de la mujer.

Zoramida nota una diferencia entre las comunidades y la federación. En las comunidades hay más discriminación hacia las mujeres, pero en la federación ya se ve un mayor respeto hacia la participación de las mujeres. Una dificultad que ella encuentra en el trabajo de la FREPIKRESAM, es que no tuvieron agenda de mujeres. En cambio, en la CODEPISAM, ya tenían agenda pero no contaban con apoyo técnico.

Este trabajo no ha sido fácil; sin recursos habría sido imposible. Felizmente contó con el apoyo de una ONG que apoyaba con el traslado a las comunidades para comunicarse con los Apus y lograr que envíen

a las líderes para recoger sus aportes. También contó con el apoyo de su padre y su madre, quienes no solo se quedaban cuidando a sus hijos, sino que también le facilitaban recursos económicos. Su mamá le daba algunas gallinas para que las vendiera y pudiera movilizarse.

Gracias a ese apoyo ha podido continuar y participar en importantes luchas, como cuando pudo acompañar a catorce hermanos que habían sido procesados. También cuando hubo la consulta del Lote 181, que paralizó a San Martín.

Participar en la organización es una experiencia muy bonita para Zoramida. Ha aprendido a valorar su cultura, su comunidad, a sus seres queridos, especialmente a los ancianos y a los niños. También aprendió a conocer los problemas de diferentes pueblos, sus derechos, a dónde acudir si uno tiene un problema. En la organización hay una comunicación muy fluida con hermanas de Loreto, de Madre de Dios, de Cusco.

La agenda de las mujeres

Contar con una agenda de las mujeres ha significado un logro, porque como dice Zoramida, siendo la nacional una organización mixta, haber construido una agenda mujer es muy valioso y hacerla cumplir es un reto. Lo más importante es que se ha construido desde abajo; es decir desde las comunidades a las federaciones, y de estas hasta la nacional.

El sueño más grande de las mujeres de AIDESEP es que tengan una agenda bien construida y aprovechada por todas las regionales que están en plena comunicación. También, que poco a poco las mujeres lleguen a ocupar cargos en la organización.

Los avances dan muchas esperanzas, especialmente el cambio del estatuto para lograr que la representación de mujeres y hombres sea 50/50. Para lograrlo hubo que hacer un trabajo muy largo con talleres, reuniones y mucha incidencia.

En los últimos 10 años hay cambios muy importantes. Mujeres indígenas están ocupando cargos en las municipalidades, en los gobiernos regionales. También se ve más participación de mujeres jóvenes en las federaciones. Y en los colegios, los profesores las invitan para explicarles a los niños cómo es nuestra organización.

En la agenda también está presente un problema que requiere urgente atención, y es la discriminación que sufren las y los jóvenes que ingresan a las universidades con Beca 18 y son marginados.

En las comunidades siguen reclamando botiquines comunales para la atención de los problemas de salud; y que se asegure docentes para las escuelas. En cuanto al agua, las comunidades están tomando agua contaminada de los ríos.

Participación política

Zoramida comenta que seis agrupaciones políticas la han invitado a integrar sus listas, pero ella ha aceptado a una y será candidata a regidora por la provincia de San Martín. Lo que la animó a aceptar ir en esta lista fue que este candidato fue el único que habló de las comunidades nativas.

En esa agrupación, Zoramida lleva la propuesta de crear e implementar centros de salud en las comunidades, tomando en cuenta el conocimiento ancestral en el cuidado de la salud e incluyendo a las parteras que existan en cada comunidad. Otra de sus propuestas es implementar actividades para que los mayores enseñen a los niños los conocimientos del pueblo indígena, incluyendo la lengua. También desea capacitar a todas las líderes para que conozcan sus derechos, y que participen; velar por los derechos de las comunidades y promover la identificación de los y las jóvenes con los pueblos indígenas.

Para que pueda hacer una buena campaña, Zoramida necesita recursos para movilizarse; eso es lo principal para que pueda hacer llegar sus propuestas a la población, para que la gente pueda conocerla.

Legado

El ejemplo que Zoramida quiere dejar es la humildad y la valentía; ella quiere que las mujeres no tengan miedo, que no se dejen sacar del camino, que sean sencillas y se sientan orgullosas de ser indígenas. A las niñas quiere dejarles un mensaje para que estudien, pero que no pierdan sus costumbres, que cuiden el ambiente. A los y las jóvenes les pide que sigan luchando por sus derechos, que se identifiquen y se involucren más en la defensa de sus derechos colectivos.



"Mi papá me hablaba en castellano, pero yo no podía responder en castellano. Tenía vergüenza."

Elva Yaun Uviti, pueblo awajún.

Su padre fue Apu de la comunidad y profesor. Fue un líder respetado y ahora es profesor cesante.
Elva es partera. Fue capacitada y entrenada por el personal de ESSALUD.

Elva se siente líder de su organización porque conoce sus derechos y ha acumulado experiencias para compartir con las mujeres, especialmente con las jóvenes. El diálogo con las autoridades y con las madres ha fortalecido su liderazgo.

Su aprendizaje como líder indígena

Lo más importante en su aprendizaje como líder ha sido la defensa de sus derechos, tanto en la casa como en la comunidad y en el pueblo, para que las mujeres sean escuchadas de la misma manera como se escucha a los hombres. Eso le ha servido para tener un lugar en las reuniones, para opinar y ser escuchada.

Para Elva no ha sido fácil ser líder. Se inició de una manera muy curiosa. Una vez un líder había reunido a las mujeres de su comunidad de Yupikuza, pero Elva no había estado en esa reunión. La mandaron llamar diciéndole que su esposo la estaba llamando. Creyendo eso, Elva fue y le dijeron que entrara a la casa comunal. Una vez allí, encuentra que a un lado estaban las mujeres sin DNI y al otro las mujeres con DNI. De ellas, solo tres hablaban bien el castellano y tenían temor de ocupar un cargo. Entonces el líder le dice: *"sabes qué, señora Elva, usted va a ser la secretaria del Comedor Infantil"*. Elva no sabía qué significaba asumir esa responsabilidad y se puso a llorar en ese momento. Se negó y dijo *"yo no voy* ", pero el líder le dijo *"tú vas a ser".* Y todas las mujeres gritaban diciendo *"tú vas a ser la secretaria de comedor infantil".*

Elva se sintió paralizada. Como en un sueño, les dijo *"cómo voy a liderar, si yo no sé"* y delante de las señoras siguió llorando. Ellas le dijeron nuevamente *"sí puedes, sí puedes Elva, sí puedes"*. Y comenzaron a gritar. Entonces aceptó y desde ese momento empezó a trabajar.

Tiempo después apareció una ONG que entró a trabajar por Amazonas, en Imaza y Condorcanqui. Y pidieron que se designe a una lideresa de la comunidad. El Apu de la comunidad reunió a la gente para elegir a la representante. Hicieron una asamblea y allí la propusieron. Elva pensaba que no iba a poder, porque una lideresa comunal tiene que manejar a todo el pueblo de la comunidad. Nuevamente dijo que no podía. Entonces el Apu le dijo: *"para eso te van a capacitar"* y aceptó.

Su esposo la apoyó y comenzó su proceso de capacitación, principalmente en Nieva. Aprendió sobre los derechos de las mujeres, la autoestima, los derechos del pueblo indígena y cómo liderar en una comunidad.

> **"Yo del taller regresaba, hacía mi reunión, hablaba con las mujeres. Ahora las mujeres de mis comunidades también están tratando de abrir sus ojos. Y ya dicen que ya tienen sus derechos."**

Por eso ahora Elva quiere de que todas las mujeres se preparen para ser líderes, que las organizaciones busquen aliados para capacitar a las jóvenes, para que ellas también sepan liderar.

Aprendiendo a vencer dificultades

Cuando Elva comenzaba a hablar, representando a las mujeres en una reunión, sentía el rechazo de quienes pensaban que las mujeres no debían participar; pero ella sabía que era importante y no se dejaba. Ahora ya siente la aprobación de su pueblo y siente orgullo de decir que es una mujer indígena líder de su pueblo, y ha llegado a ser vice Apu de la comunidad.

> **"El Apu de una comunidad es como un gobierno, o sea la persona que gobierna en la comunidad. Un Apu de la comunidad tiene que manejar a todos sus pueblos. Cuando hay problemas, soluciona, cuando hay amenaza de todos los problemas, soluciona."**

Como Elva sabe que la capacitación es importante, todo lo que aprende lo comparte con las mujeres de su organización. Y les enseña a participar, a sacar lo que sienten, la vergüenza, como ella dice, "*para que se aviven*".

Así como capacita, también sabe reconocer qué le falta para ser una mejor líder. Y ella considera que necesita una mayor capacitación en derechos de las mujeres, conocer más las leyes, las normas en las que están esos derechos que ya sabe que existen.

Se necesitan recursos

Ir a capacitaciones cuesta y no siempre hay dinero para los pasajes. Por eso realizan actividades y juntan algunos fonditos. A veces dan cuotas de un sol por cada comunero. No se puede dejar de participar. Las mujeres siempre quieren estar en la misma cantidad que los hombres para que la comunidad vea que tienen interés.

Los recuerdos

Recuerda que su papá le hablaba en castellano porque él era profesor; pero su mamá le hablaba en awajún. Elva siempre contestaba en awajún.

Ahora sus padres se sienten orgullosos de ella y sus hermanos la buscan para hacerle consultas. Son ocho hermanas y hermanos en su familia.

Elva piensa que es la única líder en su familia porque ella tuvo ganas de aprender, porque quiso superarse, participar. En cambio, a sus hermanos y hermanas no les interesaba mucho.

En la escuela aprendió cómo organizarse y ese aprendizaje reforzó la educación que recibió en su casa, porque su papá y su mamá les dedicaban tiempo para aconsejarles. En la escuela, lo que más aprendió fue el respeto y la responsabilidad.

La formación de la familia

Elva se comprometió muy jovencita, a los 17 años. Pero al año llegó el Ejército y se llevó a su esposo porque había desertado del cuartel. Ella se quedó con cuatro meses de embarazo. Tuvo a su hijito sola.

Cuando él regresó, su hijito tenía 10 meses de nacido. Él quería ir a su pueblo con Elva y el bebe, pero ella no aceptó. Entonces él quiso llevarse al bebe, pero el Apu la defendió y dijo que ninguna ley respaldaba que la separa de su bebito.

Más adelante Elva conoció a su actual esposo, y con él formó la familia que ahora tiene. Su esposo nunca ha hecho diferencia con su hijo mayor y lo ha tratado siempre como un hijo propio. En la casa, sus hijos y su esposo se encargan también de las tareas. Ellos son tres hombres, Elva y su hija pequeñita de dos años.

Siempre ha tenido el apoyo de su esposo para participar en las actividades de la organización. En el cuidado de los hijos se apoyaba en su mamá y en su hermana. Su esposo le decía *"como yo también voy a estar aquí, les voy a estar viendo"*. Es así como pudo participar, ausentándose hasta por varios días para asistir a las capacitaciones. Elva se siente orgullosa de lo que ha logrado y su esposo también se siente orgulloso de ella.

Quiere que sus hijos sean profesionales, pero que no se olviden de sus costumbres, porque alguna vez serán líderes como su mamá.

La identidad indígena

Elva siempre supo que pertenecía a un pueblo indígena y nunca se avergüenza de hablar su idioma. Siente que como indígena del pueblo

awajún tiene que luchar. Ella siempre ha dicho que es awajún. A veces bromea con su esposo porque ella come yuca y él come arroz, porque es de la sierra.

Los problemas de las mujeres indígenas

Elva identifica un problema común para todo el pueblo indígena: la extracción de la madera. Los negociantes están acabando con la madera del bosque, sacan palos gruesos, se seca la tierra, se seca la quebrada y se van perdiendo las semillas para hacer artesanías. Otro problema es la aparición de las pestes que afectan a los animales.

Elva piensa que para poder hablar en nombre del pueblo indígena tienen que participar tanto hombres como mujeres, porque es la única forma de que los problemas que leo afectan puedan ser expresados. Reconoce que hay machismo, que algunos hermanos indígenas todavía piensan que las mujeres no deben participar en las organizaciones ni en la política porque deben quedarse en su casa cuidando a los hijos y atendiendo a los esposos. Para ella, esa es una gran dificultad, un obstáculo muy fuerte.

También es un obstáculo la falta de confianza que tienen las mujeres en sus propias capacidades. A ella misma le pasó. Una vez pensó que por tener solo secundaria completa y no saber computación, no iba a poder liderar a todas las organizaciones. Entonces el presidente de ORPIAN le dijo *"nunca digas que no sabes, todo se aprende"*. Al ver la confianza que tenía en ella, Elva sintió también confianza en sí misma y pidió un espacio para conversar con su esposo. En esa conversación, ella pensaba que su esposo le diría que mejor se quede cuidando a la familia, pues tenían un bebé pequeño. Además, Elva todavía no terminaba de convencerse de su propia capacidad para manejar una organización más grande. Su esposo le dijo algo parecido a lo que ya le había dicho el presidente de ORPIAN: *"no digas eso, tú puedes, no te tranques sola, sé que tú puedes, yo sé que tú puedes luchar por tu pueblo; yo digo que sí aceptes".*

Desde entonces Elva se apoya en diversas personas, como el presidente y el vicepresidente de su organización; también acude al juez, y ellos le dan sus opiniones sobre los problemas o las dudas que tiene.

La política y las mujeres

Elva fue candidata a regidora, pero su grupo no ganó. Se quedó un poco decepcionada y pensó nunca más postular, porque sentía que la población no había tenido confianza en su grupo; pero luego pensó que no todas las personas conocen lo que ella quiere hacer, y entendió que no era desconfianza sino falta de conocimiento e información sobre sus propuestas.

Ella piensa que las mujeres pueden aportar mucho en la política. Cuando era vice Apu, un ingeniero le dijo que es difícil de comprar una mujer porque con los varones sí podían negociar y con ella no, porque no toma y en cambio con los hombres se van a tomar y negocian. Ella le respondió que nunca la podrían comprar porque las mujeres no mienten como los hombres.

Por esta experiencia, Elva piensa que cuando una mujer participa en la política va a trabajar honestamente, va a cumplir.

Un mensaje para las mujeres indígenas

Las mujeres deben capacitarse y conocer sus derechos, deben participar, ocupar cargos. No sentirse menos por ser mujeres indígenas, porque las mujeres indígenas tienen fuerza, ánimo, energía.

A las niñas les dice que sepan que un día van a reemplazar a las mayores y por eso deben llegar a donde hayan pensado, que tienen que ser líderes comunales en Yupicuza.

> **"Gracias a las capacitaciones de las instituciones como Terra Nuova soy lo que soy ahora. Por eso espero que vuelvan a trabajar por esta zona para que capaciten a las demás jóvenes."**



"El movimiento indígena está camino a la igualdad."

Rocilda Nunta Guimaraes, pueblo shipibo.

Directora Programa Mujer de AIDESEP.

Antes de que existiera el Programa Mujer de AIDESEP, existía un área llamada Área de la Mujer y la Secretaría de la Mujer Indígena. A partir del año 2000, la primera dirigenta de AIDESEP, Teresita Antazú, se dió cuenta de que es necesario contar con un Programa Mujer Indígena, que tenga peso político al igual que los demás programas. Ella observa que como Secretaría tenía un rol muy limitado y sin peso político. Era necesario contar con un espacio para promover la toma de decisiones de las mujeres y para realizar actividades orientadas con ese objetivo.

Así, Teresita Antazú, siendo ella una dirigenta integrante del Consejo Directivo, hace incidencia ante los integrantes para crear un programa que responda a las necesidades y a los objetivos de las mujeres indígenas. Se modifica el estatuto, disponiendo que se cree dentro de AIDESEP un Programa Nacional de la Mujer Indígena, tal como existe el programa PIACI, la Defensa Legal, o el Programa Territorio. Y en el año 2005, a través de un congreso nacional, se aprueba la creación del

Programa Nacional de la Mujer Indígena, Niñez y Ancianos. Dos años después, el año 2007, después de haber bajado a las bases, sensibilizar a la población indígena, a los hermanos y hermanas, AIDESEP realiza el Primer Encuentro Nacional de Mujeres Indígenas de la Amazonía Peruana. Y es ahí, en ese espacio, donde se elaboran los lineamientos políticos del Programa Mujer Indígena, que tenía con 5 ejes temáticos: territorio, educación, violencia, salud y participación política. Aún no se hablaba de cambio climático y todo lo concerniente a los bosques era visto como parte del territorio. Es así como el Programa Mujer Indígena se ve fortalecido y adquiere un peso político específico.

Pero eso no era todo, había una transformación más que había que lograr. Era necesaria una modificación del estatuto de AIDESEP para que se garantizara que la mujer indígena tenga voz y voto en la toma de decisiones del movimiento indígena.

El Programa Mujer Indígena trabajó intensamente desde todos los espacios y con diferentes estrategias: incidencia, reuniones, sensibilización y en diciembre del 2017, en el XXI Congreso de AIDESEP, se logró por fin la modificación del estatuto.

¿Cuál fue ese cambio?

Ese cambio es un verdadero ejemplo para toda la sociedad peruana, porque se aprobó la paridad en el Consejo Directivo, que tiene que estar integrado por 3 mujeres y 3 hombres. Este logro ha animado un nuevo objetivo y es que se apruebe también la paridad en las organizaciones regionales y locales, para que pongan en práctica la búsqueda de la igualdad en el movimiento indígena.

> **"Y es en ese marco que AIDESEP viene pidiendo desde años atrás que se modifique el estatuto de las comunidades nativas, pero sabemos que no es un trabajo simple, es complicado porque se tiene que sensibilizar, capacitar a hombres y mujeres en forma conjunta."**

Eso significa modificar 1800 estatutos de las 1800 comunidades nativas que están afiliadas a AIDESEP. Rocilda nos dice que aún están en menos del 20%, y esperan que para este fin de año tengan algunas iniciativas. Para ello es necesario identificar comunidades que desean la asistencia técnica para la modificación de los estatutos y, obviamente, contar con presupuesto.

Para el trabajo de identificación será necesario bajar a las bases como AIDESEP, capacitar a los hermanos y hermanas en el tema de la gobernanza y sensibilizar en el tema de la modificación de los estatutos. El trabajo de sensibilización debe hacerse con mucho cuidado para no generar problemas.

Rocilda nos cuenta que el Programa Mujer Indígena de AIDESEP tiene otros objetivos ambiciosos. El primero es promover la participación efectiva de la mujer dentro del movimiento indígena, que implica ser parte de la toma de decisiones. Para eso la mujer indígena tiene que prepararse. En AIDESEP tienen claro que la participación requiere capacidades y por ello el Programa Mujer Indígena tiene que encargarse de capacitar a las mujeres de acuerdo a sus lineamientos de trabajo y los temas que van posicionándose en la coyuntura. Ahora cuentan con una poderosa herramienta para esta capacitación: la Agenda de las Mujeres Indígenas que se presentó en el mes de abril de este año.

Paralelamente, AIDESEP se reúne con sus aliados en una mesa de la mujer indígena, que tenía como objetivo apoyar el trabajo del Programa Mujer Indígena con algún financiamiento para sus actividades y así poder llegar a todas sus bases. Esta mesa se ha paralizado un poco y es necesario reactivarla.

El Programa Mujer Indígena ha elaborado muchas propuestas desde AIDESEP. Por ejemplo, respecto al cambio climático, participaron con su propia propuesta en la COP 20, planteando que la mujer indígena debería acceder directamente a fondos para la adaptación y mitigación frente al cambio climático, pero esta propuesta no fue recogida, aunque el Ministerio del Ambiente acogió otras propuestas que a la fecha no se han implementado.

Otra propuesta en materia de cambio climático es que las acciones de adaptación y mitigación deben considerar los conocimientos ancestrales del pueblo indígena.

Actualmente, el Programa Mujer Indígena está articulando alianzas con las instituciones no gubernamentales, ministerios, y con algunas congresistas sensibles a los problemas del pueblo indígena, para poder consolidar una agenda de trabajo. Están trabajando con una propuesta legislativa sobre la violencia hacia la mujer indígena, para erradicar o reducir la violencia en las comunidades, pues las leyes funcionan

para la ciudad y no en las comunidades, donde no hay comisarías, DEMUNA, ni Centros de Emergencia Mujer del MIMP.

Los principales problemas de las mujeres indígenas

Hay muchos problemas, señala Rocilda. El primero es el de la gobernanza. Por ello se requiere modificar los estatutos, porque es necesario que las mujeres participen activamente en la gobernanza del territorio, en el monitoreo, en la vigilancia de los bosques, en el manejo de los recursos económicos, en las iniciativas de los proyectos y en la toma de decisiones.

Asimismo, desde AIDESEP, la participación de la mujer en la titulación es de suma importancia, porque al igual que los hombres, ellas también conocen hasta dónde es su territorio, porque son ellas quienes van a buscar los recursos eco-sistémicos para trabajar la artesanía.

Por todo lo señalado, es claro que las mujeres indígenas tienen que ser capacitadas en vigilancia y gobernanza, y tienen también el derecho de trabajar en los asuntos de la comunidad, de igual a igual con los hombres.

La participación de las mujeres

En algunas comunidades hay experiencias muy interesantes. Por ejemplo, en la iniciativa que viene desarrollando el Programa Nacional de Conservación de Bosques hay jefas de monitoreo comunal. El trabajo de las monitoras está resultando muy bueno, y a veces supera al trabajo de los hombres. Rocilda piensa que esta práctica requiere replicarse en otras comunidades para que vean la importancia del esfuerzo de la mujer indígena en el trabajo de la comunidad, para la defensa del territorio. Lo que está haciendo este grupo de mujeres es muy importante. Manejan las brújulas, los GPS, conocen el territorio. Todo ello gracias a la capacitación del Ministerio del Ambiente con su Programa Nacional de Conservación de Bosques. Ellas son elegidas por un comité de gestión en la comunidad de acuerdo a su capacidad, y se incorporan al programa.

Los resultados indican que son muy responsables, quieren hacer mejor las cosas. En cuanto a la administración se ve puntualidad y una mejor rendición, más puntual. A partir de esta experiencia, AIDESEP ha programado capacitar a la mujer indígena en temas de titulación,

monitoreo de bosques, recursos naturales y territorio. Esto se hará entre agosto y octubre. Primero se realizará un taller en Loreto, luego en Ucayali, San Martín, Yurimaguas. Y así tratarán de llegar a más regiones para poder capacitar a las mujeres indígenas.

Lo más difícil de trabajar con los hombres

Rocilda nos cuenta que lo más difícil ha sido que los hombres entiendan que la participación de la mujer también es una prioridad. Han puesto tanta fuerza en su discurso, señalando que el movimiento indígena se fortalecerá cuando la mujer y el hombre caminen juntos, que por decir eso las acusaron de feministas.

> **"Incluso hasta los dirigentes decían que nos estábamos volviendo feministas, que los feministas están interponiéndose, pero después de tanta sensibilización, conversación, lucha, día tras día, para que entiendan que la participación de la mujer indígena es muy importante dentro del movimiento indígena, el chip de los hermanos indígenas, en especial de los dirigentes, ha ido cambiando."**

El machismo

"El mundo indígena es súper machista". Así de categórica es Rocilda cuando se lo preguntamos. Reconoce que, sin embargo, hay algunos cambios y *"es lindo ver el proceso en que los hermanos Apuestan ahora por la mayor participación de las mujeres",* algo que antes no se daba.

Por ejemplo, este año se ha visto la participación de la mujer indígena en el Consejo Ampliado de AIDESEP, que es un espacio de toma de decisión donde el movimiento indígena decide si va a enfrentar el Estado, de qué forma, quiénes participan, quiénes son voceros y voceras. A este espacio ya llegó la mujer indígena. Y están contentas de que este proceso siga avanzando y que el Consejo Directivo siga apostando por la igualdad, porque eso fortalece el programa.

Ahora, el discurso de AIDESEP ha incluido el pedido de que en todos los eventos del Estado participen hombres y mujeres. Antes no se escuchaba este discurso. Hay cambios, se está viendo que AIDESEP se está enrumbando en el camino de la igualdad.

Rocilda piensa que si siguen caminando con esta misma lógica y este mismo discurso, estos cambios se mantendrán aun con las nuevas dirigencias en AIDESEP. Es consciente de que como todo hasta ahora, ha dependido mucho del impulso de las mujeres indígenas; y para mantener esto se requiere seguir unidas y fortalecidas. Y esa es justamente la mayor fortaleza de la mujer indígena que pertenece a AIDESEP: la unidad, el manejo de la propuesta de la organización. Por eso el Programa Mujer se preocupa por el desarrollo de capacidades para asegurar que en todas las actividades participen mujeres.

> "Por eso nosotras siempre pedimos un taller específico para la mujer indígena, para explicar punto por punto cuál es la propuesta de AIDESEP, cuál es la propuesta del Estado. Hasta al mismo Estado le venimos pidiendo, por ejemplo, tener un taller específico para la mujer indígena para que nos expliquen los procesos de la acción frente al cambio climático."

La relación con el Estado

AIDESEP se relaciona con el Estado, principalmente con el Ministerio del Ambiente, el Ministerio de Cultura, con el Ministerio de Agricultura. Increíblemente, señala Rocilda, que en este año no han tenido ningún acercamiento con el Ministerio de la Mujer, salvo un reciente involucramiento en la Mesa de la Mujer Indígena a cargo de la Dirección de Promoción de Derechos de las Mujeres. Allí ya han hecho llegar sus propuestas, pero les falta exigir que las estrategias contra la violencia lleguen a las zonas rurales, a las comunidades indígenas.

Los recursos

El Programa Mujer no tiene presupuesto. Para poder realizar algún evento, tocan a las puertas de sus aliados como Terra Nuova, que las ayuda con su agenda; también está DAR, entre otros.

Los recursos son importantes para poder enfrentar los desafíos, especialmente la implementación de las demandas que están plasmadas en la agenda.

En el Programa Mujer hay una dirigenta, la responsable política que es Delfina Catip Tawan. Rocilda está en la dirección técnica del programa y también está Becky Chamorro, joven indígena del pueblo

asháninka, bachiller en Derecho que está como practicante con el apoyo de GIZ.

La juventud

El antiguo nombre del programa era Programa Mujer, Niños y Ancianos, pero el año pasado se ha modificado y ahora es Programa Mujer, Juventud y Sabios Indígenas. Ahora está apostando incluir a la juventud y es por eso que en sus primeras actividades se viene involucrando a la juventud de las regionales.

Están identificando a los estudiantes indígenas, a los profesionales indígenas, y Becky es la responsable de esa tarea. Todavía no cuentan con un reporte, pero están abocadas a eso porque el objetivo de AIDESEP es incluir a la juventud indígena en todas sus actividades, en todos sus procesos organizativos, porque así lo dice el estatuto. La juventud indígena ha estado dispersa, poco conectada a la organización, a pesar de que algunos jovencitos y jovencitas están siendo becados por Beca 18 bajo la gestión de AIDESEP.

Es necesario motivar a los y las jóvenes. Hace un tiempo, tuvieron una reunión con el MINAM, donde invitaron a los jóvenes, pero no asistieron. Y ahora están planificando un taller sobre voto crítico, ya que se está acercando el proceso electoral. Será un taller específicamente para los y las jóvenes indígenas, para que aprendan a tener un voto informado. En esta actividad van a participar jóvenes indígenas radicados/as en Lima.

En regiones también hay actividades, aunque son más costosas, se hace el esfuerzo. La última actividad fue una reunión en Uracusa, zona de Amazonas. Participaron las jovencitas; y en el mes de agosto se realizará una actividad con la congresista Indira Huilca en zona de Chiriaco, Amazonas. Ahí también se invitará a los y las jóvenes, y los temas serán sobre violencia.

Un poco sobre Rocilda

A pesar de ser una mujer joven, es una joven con mucha experiencia. Desde niña le gustaban mucho los talleres de capacitación. Participaba en actividades del CAAAP que se realizaban en su comunidad, Nuevo San Rafael, en el distrito de Masisea.

Rocilda recuerda que sus padres no la querían llevar, pero ella igual se metía. Y así pasaron los años, y estudió pedagogía. En ese tiempo se apartó de la organización para centrarse en sus estudios. Sus padres no pertenecían a organizaciones, pero tiene tíos y primos que han sido parte de importantes procesos de construcción y acción del movimiento indígena.

Cuando estaba a la mitad de su carrera, la empezaron a invitar a muchas reuniones grandes de la ORAU - Organización Regional de AIDESEP de Ucayali, y en el año 2006 el CAAAP la seleccionó para viajar a Costa Rica, a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en representación de los pueblos indígenas. Eso fue para Rocilda una experiencia muy bonita y, como ella dice, *"un empujoncito"* para entrar de lleno en la organización.

A partir de eso comenzó a participar en reuniones, asistir a programas en la radio, se hizo conocida. Cuando ella terminó su carrera, su tío, que era el vice-presidente de la ORAU y que estaba invitado a su graduación, fue con su directiva y esa misma noche le propusieron ir a trabajar con ellos. Le dijeron que la habían estado observando. Rocilda no les creyó, pensó que era la emoción de verla graduada y los traguitos que habían tomado en la celebración.

Entonces ella se vino a Lima a descansar, a conocer; cuando de repente entró una llamada en su celular. Era la presidenta de aquél entonces, Daysi Zapata Fasabi, diciéndole que debía regresar porque ya tenía que empezar a trabajar en Ucayali como directora del Programa Mujer.

> **"Entonces, déjame que te diga algo importante en mi vida. Creo que ahí descubrí que yo no había nacido para enseñar a la niñez, porque yo soy profesora, sino para caminar hacia una dirección diferente. Porque en el transcurso del tiempo que yo pasaba en la organización, veía cosas más importantes. Me gustó mucho el trabajo de las mujeres, de las organizaciones mismas, de cuán grande es el reto de los pueblos indígenas, de la mujer misma. Y hasta que me trajeron acá."**

A pesar de esta confesión, Rocilda dice que su profesión le ha servido muchísimo porque la ayuda mucho en la capacitación. Como facilitadora y profesional, sabe a qué público se dirige y cómo hacerlo.

> **"Por ejemplo, la metodología de la enseñanza que yo aprendí con los niñitos es la misma metodología que yo aplico con las hermanas**

indígenas, para que me puedan entender qué cosa estoy diciendo. La educación y el proceso de la enseñanza en el mundo indígena organizativo para mí se ha articulado pero muy bien. AIDESEP para mí es una universidad porque me enseñó mucho."

Con prácticamente 10 años en la organización, le preguntamos a Rocilda cómo se ve de aquí a 10 años. *"Vieja",* nos responde y nos reímos. Será una dirigente vieja por la trayectoria, pero no por la edad. Rocilda se proyecta a nivel internacional, y eso es muy bueno. Es alentador escuchar esos sueños en palabras de una mujer joven y comprometida con su pueblo y con las mujeres.

"Tengo un sueño que tengo que cumplir, digo yo. Es un sueño. Yo quiero llegar a COICA, pero no en la parte de la dirigencia, sino en la parte técnica. Ese es un anhelo mío. Eso decía de AIDESEP. Siempre he soñado trabajar en AIDESEP, siempre. Y me lo cumplió. Entonces ahora Apuesto por la COICA."

Sus referentes

Rocilda se inspira en Gladis Vila, una mujer andina, quechua. Para ella, es una mujer muy inteligente. Me cuenta Rocilda que siempre ha dicho que le gustaría tener la capacidad que ella tiene de analizar, de interpretar muchas cosas. Piensa que Gladis es una mujer de retos, que siempre le ha gustado lo que es. A veces quiere decirle "*Oye Gladis, yo a ti te admiro*".

Entre las mujeres amazónicas, Rocilda admira a Teresita Antazú por la lucha que tuvo, por su trayectoria y lo reconocida que es.
Dice Rocilda que ella admira a las mujeres que en los escenarios grandes dicen *"Soy mujer indígena, esta es mi propuesta, esto quiero para mi pueblo y esto lo vamos a hacer"*. Admira a mujeres sin miedo, a mujeres con un pensamiento definido, que tengan claro a dónde quieren llegar.

Las historias que han compartido las mujeres líderes nos muestran grandes aprendizajes, no solo para ellas sino para todo el pueblo indígena y para todo el país. Sus testimonios nos hablan de resiliencia, de resistencia, de valor, de una enorme capacidad de aprender en un mundo adverso. A continuación, trataremos de hacer una síntesis.

4. Aprendizajes que rescatar





4.1 **La resistencia de las mujeres puede transformar un destino marcado por la desigualdad en un mundo machista.** Las líderes se rebelaron de distintas maneras para ejercer sus derechos. Esa resistencia activa las llevó a construir organizaciones, a sumar, a generar propuestas.

4.2 **La preocupación por las otras y los otros.** Quizá debido a que la división sexual del trabajo encarga a las mujeres las tareas del cuidado de otras personas; las líderes siempre mostraron una preocupación por los demás, la cual las lleva a cuestionar situaciones de marginación y desventaja, especialmente de las mujeres, y a tomar acciones e iniciativas para su transformación. Sin la conciencia del otro, la otra y la similitud de sus problemas, no se puede actuar en la búsqueda de cambios.

4.3 **Los modelos son muy importantes para formar una líder.** A lo largo de su trayectoria, en sus familias y entorno, las líderes han contado con diversos modelos que han orientado su reflexión y su acción. Estas personas, además, las han alentado, las han contenido y les han mostrado actitudes de servicio y de compartir conocimientos que han sido ingredientes tan importantes en la construcción de sus liderazgos, que ellas los enuncian como legados propios hacia otras mujeres. Ellas han internalizado un modelo, lo han desarrollado en su práctica y lo dejan también como un modelo propio para sus hermanas.

4.4 **Los aliados son fundamentales para hacer transformaciones.** Las líderes han sabido identificar alianzas en sus comunidades y en los espacios en los que han desarrollado sus actividades de liderazgo y de gestión. Tanto en la organización como en el espacio local y regional, las alianzas les han facilitado recursos importantes, especialmente para desarrollar capacidades de las mujeres y mejorar los servicios a la población.

4.5 **El papel de la organización.** Un aprendizaje clave para estas mujeres ha sido el trabajo en el marco de sus organizaciones. Mixtas o exclusivamente de mujeres, las organizaciones son los espacios desde los cuales se avanza en el ejercicio de los derechos de sus pueblos, y los propios. Ellas lo tienen muy claro y en todos sus testimonios dan cuenta del rol y la importancia de la organización. Una organización que es necesario ampliar, democratizar aún más y para lo cual las reformas estatutarias resultan una Apuesta central en la que están empeñadas.

4.6 **Aprender de las experiencias es clave para avanzar.** Hay mucho aprendizaje en la vida de estas líderes, ellas no suelen mencionar la palabra "error". En ese sentido, se ve en ellas una actitud muy positiva para enfrentar experiencias negativas y aprender de ellas. Como se ha señalado anteriormente, todo ha sumado, y ellas demuestran ser personas que están en permanente actitud de aprendizaje.

4.7 **Un liderazgo necesita como base la educación y el desarrollo de capacidades.** Las historias nos muestran que ha sido el acceso a la educación y capacitación lo que ha potenciado el liderazgo de las mujeres indígenas. De allí que este sea un punto central en su agenda, en la medida que es un requisito indispensable para que más niñas y mujeres ejerzan sus derechos y puedan, en mejores condiciones que sus antecesoras, no solo llegar a ocupar cargos de decisión en sus comunidades y organizaciones, sino también enfrentar la violencia y desarrollarse en otros ámbitos, y no solo quedarse en el rol de cuidadoras subordinadas al hombre.

4.8 **El encuentro con otras mujeres y la discusión de sus problemas es fundamental para la generación de propuestas y construcción de agendas.** Si bien es cierto que la organización indígena ha sido muy importante, las líderes nos hablan de otros espacios de encuentro con mujeres: comunidad, escuela, gobierno local, universidad, organizaciones comunitarias, instituciones públicas y privadas, ONGs, encuentros de mujeres indígenas, etc. Todos estos espacios han sido aprovechados para conocer vivencias, esperanzas, problemas, y para discutir propuestas de cambio. En general, las mujeres no necesitan espacios formales para conocer y reconocer situaciones que les afectan y desean transformar. Así, han sabido aprovechar múltiples oportunidades y espacios para reflexionar sobre sus problemas y formular propuestas para sus propias organizaciones y el Estado.

4.9 **Un liderazgo con esperanza y mirada optimista hacia el futuro se proyecta en el tiempo.** Las mujeres líderes, al menos la mayoría de las entrevistadas, tienen una gran trayectoria en el tiempo. ¿Qué es lo que las ha mantenido y ha impedido que se queden en el camino? Sin duda ha sido su persistencia, su esperanza y una mirada de largo plazo. Ellas han construido un camino paso a paso, peldaño por peldaño, aprendiendo de sus errores y proyectándose con mayor seguridad gracias a sus aprendizajes.

5. Algunas conclusiones





5.1 El potencial transformador de la experiencia de las líderes indígenas es enorme. Ellas están demostrando que son capaces de transformar situaciones de pobreza y exclusión en oportunidades para el ejercicio de los derechos de las mujeres y el avance de sus pueblos.

5.2 El empoderamiento de las mujeres indígenas tiene raíces en sus experiencias en la familia y en la comunidad; y logra un mayor despliegue en sus organizaciones, en espacios públicos como los gobiernos locales regionales, en las instituciones y los servicios públicos. Estos son espacios clave que deben ser fortalecidos y dotados de las condiciones necesarias para garantizar el fortalecimiento de las capacidades y la participación de las mujeres (mecanismos de participación en los estatutos y normas internas, recursos, espacios de diálogo y toma de decisiones, etc.).

5.3 Los conocimientos y la sabiduría ancestral están presentes a lo largo de la vida de las mujeres, pero hay peligro de que se pierdan si no se aseguran medidas para su preservación y transmisión en las nuevas generaciones. Ellas lo han notado y advierten esto en sus testimonios.

5.4 El apoyo de instituciones de la sociedad civil y las ONG es clave para el fortalecimiento de los liderazgos de las mujeres indígenas. Ante la falta de mecanismos y recursos suficientes en sus organizaciones, estas instituciones se convirtieron en el soporte fundamental para el desarrollo de sus capacidades y para el encuentro con otras mujeres para discutir los problemas que las afectan directamente.

5.5 La educación tiene un papel fundamental en la vida de las mujeres indígenas. Es necesario asegurarse de que sea fuente de realización y no de discriminación. En todas las historias, la escuela ha significado el choque de sus ilusiones de progreso con el dolor de la discriminación y la humillación. El hecho de que niñas, adolescentes y mujeres hayan podido resistir y sobreponerse a estas situaciones, no excluye la urgente necesidad de hacer de la escuela un espacio y de la educación una herramienta para la construcción de relaciones de igualdad, respeto y vivencia plena de los derechos humanos de todas las personas.

5.6 Se están produciendo cambios en la vida de las comunidades. El machismo que existe también en el mundo indígena está

siendo transformado lentamente por la acción de las mujeres que se empoderan y asumen liderazgos. Ellas ya no quieren formar parte de familias poligámicas, no están dispuestas a quedarse en relaciones violentas, ni en organizaciones que limitan la participación de las mujeres. Esto también está operando transformaciones en los hombres. Criando hijos e hijas en el marco de modelos de igualdad, contando con parejas que comparten las responsabilidades del hogar e impulsando cambios para una efectiva participación de las mujeres en las organizaciones, sus hermanos también cambian en estos espacios.

5.7 La participación de las mujeres en las organizaciones indígenas es no solo una exigencia sino una práctica permanente que se desarrolla a través de la incidencia desde el interior de las organizaciones. Sin duda, la participación de las mujeres en las organizaciones indígenas es mayor que hace una década. Pero lo que ha cambiado también es su protagonismo y visibilidad. Las mujeres invierten tiempo y energía en hacer incidencia dentro de las organizaciones mixtas y fortaleciendo sus propias organizaciones como una estrategia que juega en pared frente a la resistencia masculina. Si bien sus liderazgos son más visibles, no en el nivel que ellas desean, aún tienen obstáculos que vencer. Uno muy difícil es la modificación estatutaria que de manera expresa disponga la participación paritaria de las mujeres en las organizaciones y las comunidades. Esa es una tarea de largo plazo, que está planteada en su agenda.

5.8 La agenda de las mujeres es un instrumento de acción política y que posiciona con mucha claridad lo que exigen las mujeres indígenas de las comunidades afiliadas a la AIDESEP para hacer efectivos sus derechos. Si bien es cierto, esta es una Agenda de la Mujer, aborda situaciones y problemas cuya solución beneficiará a todo el pueblo indígena, incluso más allá de la jurisdicción de AIDESEP. Por ello es necesario difundirla masivamente, no solo entre las mujeres y las organizaciones, sino entre las instituciones públicas, privadas, los gobiernos subnacionales, las empresas privadas, el Estado a nivel nacional. Pero también es necesario usarla como un instrumento para la sensibilización y capacitación del pueblo indígena, especialmente de los dirigentes, pues de esta manera podrán comprobar que lo que es bueno para las mujeres indígenas es bueno para todo el pueblo indígena.

6. Retos pendientes





6.1 Desarrollar un proceso intenso y de largo aliento para difundir la agenda de la mujer indígena y lograr la modificación estatutaria que reconozca y regule la participación de las mujeres en la organización.

6.2 Fortalecer las articulaciones del Programa Mujer Indígena con las federaciones y las comunidades. Para ello hay que identificar con las mujeres, aquellos mecanismos que resulten más apropiados para asegurar una comunicación fluida, permanente, y que logre ser una correa de transmisión de los problemas que viven las mujeres en las comunidades, así como las propuestas que deben ser canalizadas por la organización y recogidas por el Estado a través de sus políticas, programas y proyectos.

6.3 Desarrollar metodologías adecuadas para mejorar la efectividad de los programas de desarrollo de capacidades de las mujeres indígenas, que permitan llegar tanto a mujeres adultas y jóvenes, así como tambié, formar facilitadoras/promotoras del liderazgo de las mujeres indígenas en sus propias comunidades.





6.4 Abordar los grandes problemas asociados con el ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos de las mujeres indígenas: la violencia, violación sexual, el embarazo infantil y adolescente, el matrimonio a edad temprana, el acceso a información y métodos anticonceptivos modernos, la atención del embarazo y parto con enfoque intercultural y servicios de atención de la salud de calidad y con personal calificado.

6.5 Trabajar con los hombres. Todo el proceso desarrollado por las líderes indígenas da cuenta del impacto que ha tenido su trabajo en el cambio de actitudes por parte de sus hermanos. Por ello, estos cambios deben ser parte de intervenciones más estructuradas, ya sea en programas, proyectos o actividades. Involucrar a los hombres en los procesos por la igualdad de género y contra la violencia machista es fundamental. Las lecciones aprendidas de estas experiencias pueden ayudar a formular intervenciones específicas, tanto en el marco de la agenda de las mujeres indígenas como en toda la agenda de los pueblos y sus organizaciones.

7. Recomendaciones





7.1 Desarrollar una relación más articulada con el Estado: con el MINAM, para la implementación del Plan de Acción en Género y Cambio Climático. Con el MIMP, para abordar los vínculos y acciones para la implementación de su agenda con la promoción y protección de sus derechos como mujeres indígenas. Con el MINCU, para que el Grupo de Trabajo de Políticas Indígenas (GTPI) incorpore el enfoque de género en la implementación del derecho a la participación política de los pueblos indígenas. Con el MINEDU, para asegurar el acceso y la calidad de la Educación Bilingüe Intercultural y los Centros de Formación en Alternancia, la prevención y sanción del racismo y la violencia sexual en el ámbito educativo- Con el MINSA, para garantizar servicios de salud de calidad y con pertinencia cultural, que lleguen hasta las comunidades y cuenten con personal que hable las lenguas originarias. Con el MIDIS, para que los programas sociales lleguen a las comunidades con bienes y servicios adecuados a la cultura y cosmovisión indígena, incluyendo el uso de su idioma. Con el MININTER, para la implementación de políticas efectivas contra la trata y la explotación sexual y laboral, entre otros.

7.2 Recurrir a la cooperación internacional, la MESAGEN, ONGs y organismos internacionales para poder contar con fondos que les permitan llegar a todas las comunidades; y proponer mecanismos de asignación de los fondos de la AIDESEP a fin que se distribuyan con criterios de equidad entre todos sus programas.

7.3 Realizar un diagnóstico de la situación de las mujeres indígenas en las comunidades y organizaciones, que pueda enriquecer esta dimensión que no ha sido abordada en el diagnóstico de género en la Amazonía, que ya cuenta con dos ediciones: la primera a cargo del programa ProDescentralización/USAID, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Consejo Interregional Amazónico en 2013; y la segunda a cargo del programa ProDescentralización/USAID y la Comisión Mujer y Familia del Congreso de la República en el año 2017.

7.4 Que los gobiernos regionales y locales reconozcan el protagonismo político de las mujeres indígenas en sus comunidades, en sus organizaciones y en los gobiernos

subnacionales, creando mecanismos especiales para la participación de las mujeres indígenas y sus organizaciones en la formulación de las políticas públicas, planes de desarrollo concertado y procesos participativos a nivel regional y local.

7.5 Que el Estado reconozca el aporte de las mujeres indígenas en la preservación de la biodiversidad, protegiendo sus conocimientos tradicionales de la apropiación individual y la comercialización; recuperando e incorporando aquellos especialmente relacionados con la seguridad y soberanía alimentaria, la conservación de los recursos hídricos, la agricultura, el tratamiento de enfermedades y el cuidado de personas enfermas, la atención de embarazos y partos, la producción artesanal y artística, la industria textil y la cerámica.

7.6 Implementación y articulación de políticas que combatan la discriminación, el racismo y la violencia de género contra las mujeres indígenas que se produce en las ciudades y en las instituciones educativas de la educación básica regular.

7.7 Implementar medidas efectivas de protección, sanción y erradicación de la trata y explotación sexual y laboral que sufren las mujeres indígenas en las zonas de minería legal, ilegal e informal, así como en las actividades extractivas en general.

AGENDA DE LAS MUJERES INDÍGENAS DE AIDESEP

Presentación

Las mujeres indígenas de la Amazonia juegan un rol fundamental en la vida de sus pueblos, no solo por ser consideradas y reconocidas como fuente principal de transmisión de conocimientos ancestrales, sino también por sus saberes, técnicas y procedimientos en el uso, manejo y acceso a los recursos naturales de sus territorios.

Actualmente las mujeres indígenas de la Amazonia venimos enfrentando retos constantes en los diferentes niveles de la organización comunitaria, tales como la participación activa en la toma de decisiones, la preparación técnica y/o profesional, el acceso a la representación de nuestras comunidades y organizaciones, la asociatividad para nuevos emprendimientos, pero sobre todo el reto constante de generar estrategias para la adaptabilidad al cambio climático, de las fuentes de alimentación, el manejo de los recursos como las plantas medicinales, fuentes de agua, entre otros.

En ese marco, el presente documento ha sido elaborado como parte del trabajo institucional del Programa Mujer de la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana – AIDESEP, cuyo objetivo es promover la participación de la mujer indígena, la equidad en la toma de decisiones y la incorporación activa en la vida organizativa de los pueblos, buscando fortalecer a las comunidades y dirigencias, así como la formación integral de las lideresas mujeres indígenas.

Este trabajo se ha desarrollado a través de un proceso participativo en jornadas de intercambio, talleres regionales y encuentros nacional, donde mujeres lideresas de las nueve organizaciones regionales afiliadas a AIDESEP debatieron y analizaron la problemática actual de los pueblos indígenas y plantearon propuestas en siete ejes: seguridad territorial, el cambio climático y la biodiversidad, la economía indígena, la seguridad y soberanía alimentaria, la participación en la toma de decisiones, la violencia contra las mujeres, niños y niñas indígenas, la salud y educación intercultural, con la finalidad de contribuir a la exigencia y ejercicio de nuestros derechos, al buen vivir de nuestros pueblos y al fortalecimiento de nuestras organizaciones.

El Programa Mujer Indígena de AIDESEP, trabajará constantemente con las mujeres indígenas, con sus aliados y con las instituciones públicas, para el cumplimiento de las propuestas aquí planteadas.

Finalmente, queremos agradecer la asistencia técnica de TERRA NUOVA en este proceso y al Fondo Italo Peruano – FIP por el apoyo brindado en la elaboración de la Agenda de las Mujeres Indígenas de la Amazonía de AIDESEP.

Eje 1: Territorio Seguro: fuente de vida, conocimiento y cultura

Las mujeres indígenas proponemos:

1. Gestionar ante las organizaciones regionales y la organización nacional, la participación de mujeres (40%) y jóvenes (20%) en los proyectos de titulación de comunidades nativas, garantizando su incorporación en las brigadas para dicho procedimiento, ya sean o no profesionales, y su participación en las asambleas consultivas al inicio y final del procedimiento.
2. Gestionar que el fortalecimiento de capacidades en el manejo de instrumentos y herramientas para la demarcación, la vigilancia y monitoreo territorial, esté dirigido tanto a mujeres, jóvenes y varones.
3. Generar y difundir información clave en el idioma de los pueblos indígenas sobre el procedimiento de titulación y de la afectación al territorio por parte de las industrias extractivas de manera continua y transparente, con el apoyo de las organizaciones indígenas y las instancias públicas correspondientes.
4. Acompañamiento permanente en los procesos de inscripción ante la SUNARP, hasta que sea efectivo; estableciendo convenios entre dicha instancia y las organizaciones indígenas regionales para una atención con pertinencia cultural.
5. Exigir e incidir ante la organización nacional, las organizaciones regionales y federaciones locales, la consideración de las mujeres indígenas como comuneras habilitadas, es decir con derecho a voz y voto sobre las



decisiones territoriales de la comunidad y partícipes de su gestión. Lo que debe constar en el estatuto comunal actualizado en la SUNARP.

6. Incidir desde las organizaciones indígenas para que las autoridades competentes y ejecutoras del procedimiento de titulación y los proyectos de cooperación cumplan con trabajar desde los enfoques de género e interculturalidad durante todo el procedimiento.
7. Contribuir y complementar las acciones e iniciativas institucionales referentes a la seguridad territorial, promovidas por AIDESEP.

Eje 2: Mujeres indígenas, acciones climáticas y biodiversidad

Las mujeres indígenas proponemos:

1. Sensibilizar y capacitar a lideresas de las nueve (9) organizaciones regionales[1] en la adaptación y mitigación del cambio climático y la conservación de la biodiversidad.
2. Promover la revaloración y recuperación de los conocimientos ancestrales de cada pueblo, identificando a las sabias y sabios indígenas y sus conocimientos frente al cambio climático, para su aplicación en las comunidades.
3. Buscar y gestionar el financiamiento y manejo directo de fondos climáticos para la implementación de proyectos y acciones de mitigación y adaptación, liderados por mujeres, tales como la conservación de bosques, la producción de cultivos agroecológicos, sistemas agroforestales,

---

1 Asociación Regional de Pueblos Indígenas de la Selva Central – ARPI SC; Consejo de Desarrollo de los Pueblos Indígenas de la región San Martín – CODEPISAM; Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de San Lorenzo – CORPI SL; Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de AIDESEP Atalaya – CORPIAA; Federación Nativa del río Madre de Dios y Afluentes – FENAMAD; Organización Regional AIDESEP Ucayali – ORAU; Organización Regional de Pueblos Indígenas de la Amazonía Norte – ORPIAN – P; Organización Regional de los Pueblos Indígenas del Oriente – ORPIO; Consejo Machiguenga del río Urubamba – COMARU.

recuperación de semillas y áreas intervenidas, rotación de cultivos, entre otros.

4. Actualizar y/o elaborar propuestas desde las mujeres indígenas frente al cambio climático, fortaleciendo y asegurando su participación en la COP24, desde los temas de salvaguardas, REDD+ y RIA, contando con el apoyo de aliados como centros de investigación, entre otros.
5. Promover el cumplimiento de los estatutos comunales y su modificación —de ser necesaria— para evitar el alquiler de territorio comunal dirigido a actividades que generen el cambio de uso del suelo (ampliación agrícola, monocultivos como palma, entre otros).
6. Continuar con la elaboración de los planes de adaptación al cambio climático desde la perspectiva de las mujeres indígenas por pueblo, que incluyan diagnósticos sobre enfermedades y plagas que han aparecido a raíz de estos cambios.

Eje 3: Economía Indígena, Soberanía y Seguridad Alimentaria

Las mujeres indígenas proponemos:

1. Promover y fortalecer la participación de mujeres indígenas con distintos emprendimientos productivos en ferias organizadas por el Estado y el sector privado.
2. Incidir en los gobiernos locales y regionales para la creación de mercados para la venta de productos indígenas a precios justos, los cuales deberán contar con espacios para fortalecer la identidad cultural y darla a conocer a la sociedad civil.
3. Promover e incidir en la venta de productos indígenas a precio justo en las ferias locales, regionales y nacionales, para lo cual se coordinará con MINCETUR y otras entidades competentes en la materia.
4. Incidir en el MIDIS para que los programas sociales dirigidos a las comunidades nativas como Qali Warma, Cuna más, adquieran productos locales y preparen alimentos acordes al consumo cultural de los pueblos indígenas.



5. Promover el fortalecimiento de capacidades y el desarrollo de competencias de las mujeres indígenas en relación a sus responsabilidades y aportes en las actividades económicas de sus entornos locales, en asociación con el Estado y las instancias privadas aliadas, con énfasis en temas de gestión empresarial, administración, contabilidad, entre otros.
6. Promover espacios de intercambio de conocimientos y experiencias entre sabios/as y jóvenes para la recuperación y valoración del manejo de las chacras integrales, técnicas y diseños ancestrales, recuperación de especies de semillas y plantas medicinales.
7. Contribuir y complementar las acciones y propuestas de economía indígena y soberanía alimentar del Programa Economía Indígena de AIDESEP.

Eje 4: Participación activa y efectiva en la toma de decisiones

Las mujeres indígenas proponemos:

1. Implementar la Escuela de Lideresas Indígenas para fortalecer y desarrollar capacidades y competencias en las mujeres y jóvenes desde el conocimiento de derechos, de herramientas e instrumentos de planificación y gestión comunitaria, participación en espacios públicos, conservación de bosques, cambio climático, incidencia política, zonificación forestal, entre otros.
2. Implementar medidas específicas para promover la participación de las mujeres indígenas en la toma de decisiones a nivel familiar, comunal y organizacional, y su legitimación en los estatutos.
3. Incidir en las familias, organizaciones, instancias públicas y privadas correspondientes, para que se generen mayores oportunidades de profesionalización para las mujeres/jóvenes indígenas, con pertinencia cultural.
4. Promover la participación de las mujeres indígenas en procesos de representación ciudadana e incidencia en los procesos de planeación y formulación de programas y proyectos para sus territorios.

5. Participar activamente y fortalecer las mesas de diálogo del Estado y promover la visibilidad y la defensa de los derechos de la mujer indígena, en coordinación con las organizaciones locales, regionales y nacionales.
6. Sensibilizar a las autoridades, funcionarios públicos, dirigentes indígenas sobre la importancia de la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Eje 5: Violencia contra la mujer, niñas y niños indígenas

Las mujeres indígenas proponemos:

1. Implementar acciones específicas para la población indígena, referidas a la violencia contra las mujeres, niñas y niños derivada de sus entornos familiares, comunales, escolares y de las actividades extractivas y de infraestructura.
2. Impulsar la creación de un mecanismo público/privado de vigilancia y protección para mujeres, niñas y niños indígenas violentados.
3. Incidir con apoyo de las organizaciones indígenas de diferentes niveles, en las instancias públicas correspondientes, el fortalecimiento de los centros de denuncia y atención frente a la violencia contra la mujer, niñas y niños desde un enfoque intercultural y de género para una atención y acción adecuada y pertinente.
4. Promover e incidir, con apoyo de las organizaciones indígenas de diferentes niveles, en la elaboración de propuestas legislativas vinculadas al tratamiento y atención diferenciada de las mujeres, niñas y niños indígenas víctimas de violencia.
5. Modificar los estatutos comunales para que se incluyan sanciones o acciones correctivas en casos de violencia contra las mujeres, niñas y niños, y el acompañamiento a las víctimas en el proceso de denuncia.
6. Incidir en las instancias públicas correspondientes, para que cada centro de denuncia cuente con un intérprete indígena, que acompañe todo el procedimiento formal.














Eje 6: Educación Intercultural

Las mujeres indígenas proponemos:

1. Promover la equidad en el acceso y calidad de los servicios educativos en los ámbitos rurales, que comprende a su vez el mejoramiento de la infraestructura escolar.
2. Incidir, con apoyo de las organizaciones indígenas, en las instancias públicas correspondientes, en mejorar la calidad de la educación bilingüe, incluyendo tecnologías de comunicación e información en apoyo al proceso educativo, tanto para docentes como para estudiantes.
3. Exigir mayor supervisión por parte de las Ugel, a los(as) docentes designados a las plazas en comunidades nativas, no solo a nivel del contenido educativo, sino de su accionar en la comunidad y el cumplimiento de su contrato (comportamientos inadecuados respecto a los/as alumnos/as, inasistencia durante el año escolar).

Eje 7: Salud Intercultural

Las mujeres indígenas proponemos:

1. Adecuar el modelo de los servicios de salud a las características culturales de los usuarios indígenas, especialmente mujeres, niñas y niños.
2. Incidir, con apoyo de las organizaciones indígenas, en que el MINSA logre que el personal de salud respete, reconozca y comprenda los conocimientos y prácticas de las poblaciones indígenas, especialmente en el trato y la atención a las mujeres, niñas y niños.
3. Articular, con apoyo de las organizaciones indígenas, la convivencia de distintos sistemas médicos, de diferentes culturas, en el sistema nacional de salud.
4. Fortalecer, con apoyo de las organizaciones indígenas, las intervenciones y focalizaciones nacionales en relación con las enfermedades de transmisión sexual, VIH y otras en poblaciones indígenas, especialmente en mujeres, niñas y niños.

Se terminó de imprimir en los talleres gráficos de
Tarea Asociación Gráfica Educativa
Pasaje María Auxiliadora 156 - Breña
Correo e.: tareagrafica@tareagrafica.com
Página web: www.tareagrafica.com
Teléf. 332-3229 Fax: 424-1582
Octubre 2018 Lima - Perú